

Selbstgesteuerte Arbeitszeit, Arbeitsstunden und individuelle Überbeschäftigung

Abhandlung (kumulative Dissertation)
zur Erlangung der Doktorwürde
der Philosophischen Fakultät
der
Universität Zürich

vorgelegt von
Vanita Irene Matta

Angenommen im Frühjahrssemester 2015
auf Antrag der Promotionskommission:
Prof. Dr. Eldad Davidov (hauptverantwortliche Betreuungsperson)
Prof. Dr. Marlis Buchmann

Zürich, 2015

INHALTSVERZEICHNIS

SYNOPSIS DER DISSERTATION.....	1
1. EINLEITUNG.....	3
2. DIE BEIDEN PHÄNOMENE.....	5
2.1. Individuelle Überbeschäftigung	
2.2. Selbstgesteuerte Arbeitszeit	
3. ZUM ZUSAMMENHANG DER PHÄNOMENE.....	9
3.1. Selbstgesteuerte Arbeitszeit und Indirekte Steuerung	
3.2. Indirekte Steuerung und Arbeitszeitverlängerung	
3.3. Forschungsstand I	
3.4. Strukturelle Ursachen der zunehmenden Selbststeuerung	
3.5. Forschungsstand II	
3.6. Weitere Differenzierungen	
4. DIE DREI AUFSÄTZE DER DISSERTATION.....	21
4.1. Aufsatz 1: Konzeptuelle Weiterentwicklung „erwünschter Arbeitsstunden“	
4.2. Aufsätze 2 und 3: Statistische Auswertungen zum Zusammenhang von selbstgesteuerter Arbeitszeit und individueller Überbeschäftigung	
5. ZUSAMMENFASSUNG & DISKUSSION.....	30
LITERATURVERZEICHNIS.....	33

AUFSATZ 1: WHAT DO WE WANT TO KNOW WHEN WE ASK ABOUT PREFERRED WORKING HOURS?

CONCEPTUALISING SURVEY INDICATORS FOR THE ANALYSIS OF INDIVIDUAL WORKING HOURS MISMATCH.....	37
1. INTRODUCTION.....	39
2. CONCEPTUALISATION OF PREFERRED WORKING HOURS FOR SURVEY RESEARCH.....	41
2.1. Mismatch can be confused with hours constraints	
2.2. Different questions yield different answers	
2.3. Scholars implicitly search for a “true” preference	
2.4. Asking about preferred working hours is to stimulate reflection and statements on hypothetical situations	
3. PROPOSAL FOR A “MULTIPLE-PURPOSE INDICATOR”.....	49
3.1. Why ask about usual hours?	
3.2. Why characterise the hypothetical situation abstractly so as to give the respondent more freedom?	
3.3. Why retain any existing dependence on gainful work for subsistence?	
3.4. Next steps	
4. SUMMARY & OUTLOOK.....	53
REFERENCES.....	54
APPENDIX.....	57

AUFSATZ 2: ARBEITSZEITVERLÄNGERUNG BEI SELBSTGESTEUERTER STATT VORGEGEBENER ARBEITSZEIT? ARBEITSSTUNDEN, ÜBERSTUNDEN UND INDIVIDUELLE ÜBERBESCHÄFTIGUNG IM VERGLEICH.....	59
--	----

1. EINLEITUNG.....	61
2. HINTERGRUND UND FORSCHUNGSSTAND.....	62
2.1. Selbstgesteuerte Rahmenarbeitszeit	
2.2. Indirekte Steuerung unter Zeitdruck	
2.3. Empirische Forschungsergebnisse	
2.4. Flexibilität, polarisierte Arbeitszeit & Geschlecht	
3. METHODEN.....	67
3.1. Daten	
3.2. Operationalisierungen	
3.3. Auswertungsverfahren	
4. ERGEBNISSE.....	72
4.1. Verbreitung von selbstgesteuerter Arbeitszeit	
4.2. Verteilung von Arbeitszeit und Berufshauptgruppen	
4.3. Arbeitsextensivierung gemäß einfachem Gruppenvergleich	
4.4. Zwischenfazit	
4.5. Arbeitsextensivierung gemäß multipler Regressionen	
5. DISKUSSION.....	83
LITERATURVERZEICHNIS.....	85
ANHANG.....	87

AUFSATZ 3: FÜHREN SELBSTGESTEUERTE ARBEITSZEITEN ZU EINER AUSWEITUNG DER ARBEITSSTUNDEN? EINE LÄNGSSCHNITTANALYSE AUF BASIS DES SOZIO-OEKONOMISCHEN PANELS.....	95
--	----

TITELI.....	97
LITERATURVERZEICHNIS.....	97

GESAMTLITERATURVERZEICHNIS.....	101
---------------------------------	-----

LEBENS LAUF.....	107
------------------	-----

SYNOPSIS DER DISSERTATION

Selbstgesteuerte Arbeitszeit, Arbeitsstunden und individuelle Überbeschäftigung

Synopse der kumulativen Dissertation

1. Einleitung

„[Man hat] natürlich immer wieder versucht, durch E r h ö h u n g der Akkordsätze die Arbeiter, denen so sich Gelegenheit bot, innerhalb kurzer Zeitspanne einen für sie außergewöhnlich hohen Verdienst zu machen, an der Steigerung ihrer Arbeitsleistung zu interessieren. Allein hier zeigten sich nun eigentümliche Schwierigkeiten: Die Heraufsetzung der Akkordsätze bewirkte auffallend oft nicht etwa, daß mehr, sondern: daß weniger an Arbeitsleistung in der gleichen Zeitspanne erzielt wurde, weil die Arbeiter die Akkorderhöhung nicht mit Herauf-, sondern mit Herabsetzung der Tagesleistung beantworteten.“ (Weber 1978: 44)

Im Jahr 1904 veröffentlichte Max Weber diese Schilderung ausgesprochener *Inputminimierer*, die sich nicht fragten: „wieviel kann ich am Tag verdienen, wenn ich das mögliche Maximum an Arbeit leiste, sondern: wieviel muß ich arbeiten, um denjenigen Betrag [...] zu verdienen, den ich bisher einnahm und der meine t r a d i t i o n e l l e n Bedürfnisse deckt?“ (1978: 44). Diese Frage erscheint in der über Zeitnot klagenden Gegenwart wieder hochaktuell: Wieso stecken Menschen so viel Lebenszeit in Erwerbsarbeit, wo sie sich doch scheinbar mehr frei verfügbare Zeit wünschen? Warum erarbeiten wir, als Gesellschaft, immer weiteren materiellen Reichtum? Die von Weber beschriebenen Arbeiter konnten durch die Verringerung – statt Erhöhung – ihrer Akkordlöhne schließlich dazu gebracht werden, mehr zu arbeiten. Dieser Mechanismus funktioniert durch stark ungleiche Löhne auch heute noch bei vielen Menschen sehr gut. Gleichzeitig verdienen aber in den wohlhabenden Ländern sehr viele Menschen mehr Geld als sie laut Selbstauskunft bräuchten: Umfragen zeigen, dass grosse Anteile der europäischen und auch der deutschen ArbeitnehmerInnen, wenn sie die Wahl hätten, für mehr Zeit auf entsprechend viel Gehalt verzichten würden (s.u.). Man kann sie also als *individuell überbeschäftigt* bezeichnen. Was aber hält sie davon ab, diesen Wunsch umzusetzen, wenn es nicht der Lebensunterhalt ist? Wieso haben sie eigentlich nicht „die Wahl“? Zwischen was müssen sie denn wählen?

Die Hintergrundmelodie dieser Dissertation ist damit umrissen: Was veranlasst Menschen *heute* dazu, sich stärker am Erwerbssystem zu beteiligen, als sie für ihre, selbstverständlich als beweglich gefassten, materiellen Wünsche bräuchten? Denn um ihr Leben zu leben, womöglich Ziele und Wertvorstellungen zu realisieren, brauchen Menschen offensichtlich beides: Zeitliche Hinwendung und materielle Aufwendung. Für die empirische Forschung operationalisiert, ist die grössere Frage, die mich hier beschäftigt, damit: *Was macht Menschen individuell überbeschäftigt?*

Dieses Thema hat eine offensichtliche Verwandtschaft zur seit Jahrzehnten diskutierten Frage der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ oder der „Work-Life-Balance“. Dabei hört man durch verschiedene gesellschaftliche Akteure immer wieder den stichwortartigen Ruf nach flexibleren, selbstbestimmteren, freieren Arbeitszeiten. Diese würden es ermöglichen, die Arbeitszeit so zu legen und zu verteilen, dass sie besser zu den ausserberuflichen Zeitbedarfen passe. Flexible Arbeitszeiten sind aber auch für Unternehmen attraktiv: In bestimmten Tätigkeiten kann eine dem Arbeitsanfall entsprechende Lage der Arbeitszeit, und gegebenenfalls auch die Verteilung der Arbeitszeit über größere Zeiträume, am effizientesten gelingen, wenn diese durch die Beschäftigten selbst geplant wird. Nimmt man dieses unternehmensseitige Interesse an flexibleren Arbeitszeiten in den Fokus, dann wird vielfach vor Stress und möglichen *Arbeitszeitverlängerungen* gewarnt (z.B. Haipeter et al. 2002; Munz 2005). Können „selbstbestimmte“ Arbeitszeiten damit ein Faktor sein, der Menschen heute überbeschäftigter macht?

Ist es paradoxerweise möglich, dass Menschen, die ihre Arbeitszeit selbst bestimmen dürfen, am Ende mehr arbeiten als sie wollen würden, wenn sie selbst bestimmen dürften?

In dieser Dissertation bin ich diesem möglichen Faktor für individuelle Überbeschäftigung nachgegangen. Nachfolgend stelle ich zunächst die beiden Phänomene, die ich hier verknüpfe, genauer vor: individuelle Überbeschäftigung und selbstgesteuerte Arbeitszeit. Danach geht es ausführlich darum, weshalb zwischen ihnen ein Zusammenhang bestehen könnte und was wir darüber bereits wissen. Dann stelle ich die Ergebnisse meiner Forschung vor und diskutiere sie.

2. Die beiden Phänomene

2.1. Individuelle Überbeschäftigung

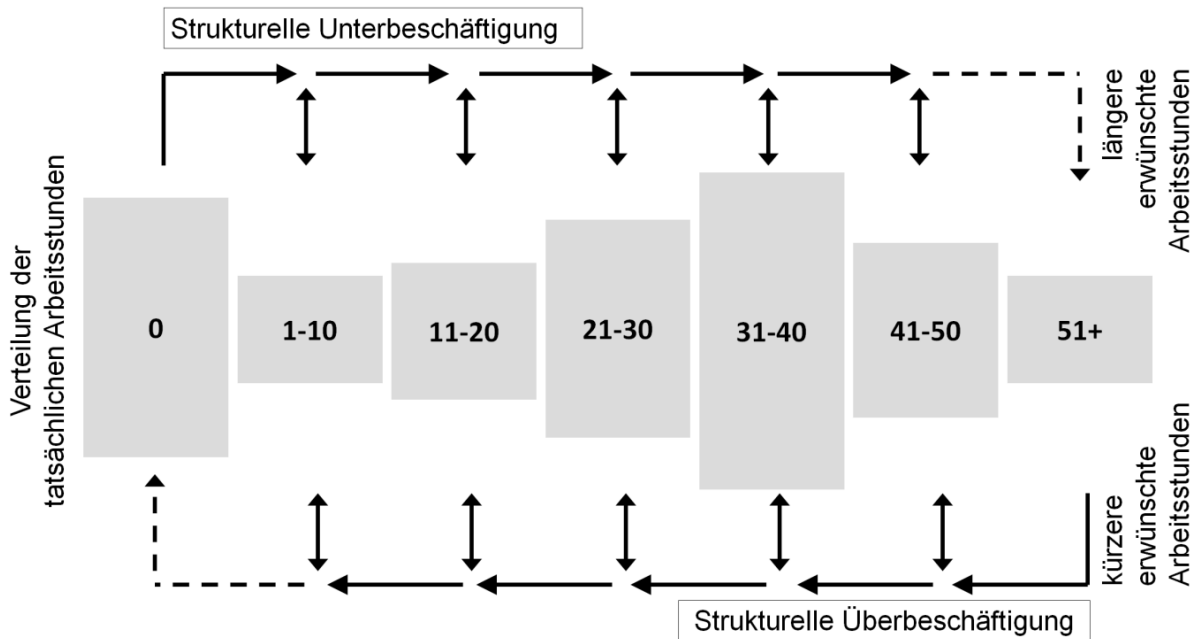
Erwünschte und tatsächliche Arbeitsstunden vergleichen und das Resultat, im einen Fall, individuelle Überbeschäftigung nennen; das ist schnell getan. Doch wie sinnvoll ist das? Bevor über Einflussfaktoren auf individuelle Überbeschäftigung gesprochen werden kann, möchte ich hier erläutern, wie ich individuelle Überbeschäftigung betrachte und weshalb ich es sinnvoll finde, Umfragedaten über tatsächliche und erwünschte Arbeitsstunden auf individueller Ebene zu vergleichen.

Die realisierten *tatsächlichen Arbeitsstunden* betrachte ich auf Personenebene als Ergebnis eines Abwägungsprozesses, bei dem verschiedene Situationsaspekte miteinfließen. Dabei gewichten Menschen in verschiedenen oder sogar den gleichen Situationen die vielen Einzelaspekte unterschiedlich. So kann auch die Priorität, die einer Passung zwischen erwünschten und tatsächlichen Stunden gegeben wird, unterschiedlich sein. Man könnte deshalb argumentieren, dass es sich um eine „freie Wahl“ nach individuellen Vorlieben handelt und deshalb eine Nicht-Passung unproblematisch sei. Allerdings findet diese Wahl unter vielfach und ungleich stark eingeschränkten Bedingungen statt. So monieren Philp & Wheatley (2011) zu Recht, dass theoretische Ansätze, welche das beobachtete Verhalten einzig als Realisierung einer Präferenz deuten (z.B. Becker 1965; Hakim 2002 nach Philp & Wheatley 2011), in Situationen mit starken Handlungsrestriktionen nur triviale Erkenntnisgewinne anleiten können.

Insbesondere Arbeitsstunden gehören in nur sehr geringem Maße zu den frei wählbaren Aspekten von „Situationspaketen“. Sie stehen einerseits in Jobangeboten nur eingeschränkt zur Disposition und können andererseits durch persönliche Umstände, wie z.B. Sorgepflichten, in ihrem möglichen Spektrum eingeschränkt sein. Zur eingeschränkten Wahl trägt auch bei, dass die Stundenvolumina systematisch mit vielen anderen Aspekten der Situation verknüpft sind: Beispielsweise könnte in einer Organisation von jenen mit geringerem Stundenvolumen größere zeitliche Flexibilität erwartet werden oder es ist bekannt, dass sie, trotz gleicher Qualifikation, bei Beförderungen übergangen werden. Ein anderes Beispiel wäre, dass es Jobs mit dem erwünschten Stundenvolumen viel häufiger in bestimmten Branchen und Berufen gibt als in anderen.

Ich treffe die Annahme, dass Menschen dazu fähig sind, ihr aktuelles Budget aus erwerbsarbeitsfreier *Zeit* und erwerbsarbeitsbedingter *Finanzkraft* zu evaluieren und sich womöglich

Abbildung 1: Strukturelle Fehlanpassung in der Verteilung der Arbeitsstunden

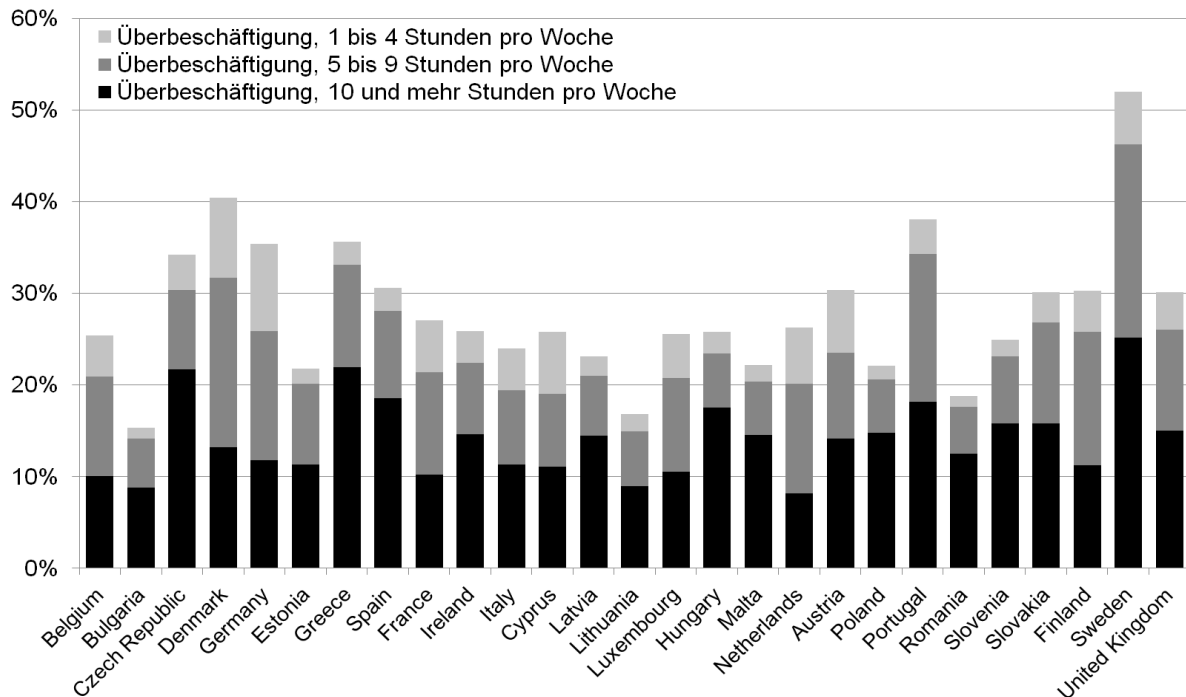


ein zu ihrer Situation und ihren sonstigen Präferenzen passenderes Budget *vorzustellen*. Ich nehme also an, dass wir über Aussagen von Menschen erfahren können, ob sie unterbeschäftigt, passend beschäftigt oder überbeschäftigt sind. Damit bewege ich mich einerseits im ökonomischen Mainstream, der Zeit- und Geld-Präferenzen voraussetzt. Abweichend gehe ich aber davon aus, dass Präferenzbildung und -veränderung gesellschaftlich vorstrukturiert ist und, dass Präferenzen nicht automatisch Erfüllung finden.

Es ist weiterhin wichtig, individuelle Überbeschäftigung nicht mit Überstunden, langen Arbeitszeiten oder Überarbeitung zu verwechseln. Diese Phänomene mögen empirisch häufig gleichzeitig auftreten und doch kann eine Person auch bei Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden und ohne überarbeitet zu sein, unter anderen Umständen ein geringeres Stundenvolumen und Gehalt besser finden; z.B. wenn das in ihrem gelernten Beruf möglich wäre.

Vergleiche zwischen erwünschten und tatsächlichen Arbeitsstunden wurden anhand von Mittelwerten schon häufiger angestellt. So wollten 2009 die im Sozioökonomischen Panel (SOEP) befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchschnittlich 3,6 bzw. 1,6 Stunden weniger arbeiten als sie es tatsächlich tun (Holst & Seifert 2012). Diese Daten helfen aber nicht dabei, einzuschätzen, ob sich die Arbeitsstunden auch nach den Wünschen der Beschäftigten *verteilen*. Wünsche nach Stundenreduktion und -ausweitung können sich hier gegenseitig ausgleichen. Mittelwerte können also ein erhebliches Ausmaß an Fehlanpassung verdecken. Dieses wird nur erkennbar, wenn der Vergleich für jeden einzelnen Befragten ge-

Abbildung 2: Individuelle Überbeschäftigung von ArbeitnehmerInnen im Jahr 2010



Anmerkungen: eigene Berechnung auf Basis des European Working Conditions Survey 2010; Falleinschränkung auf hauptsächlich erwerbstätige, abhängig Beschäftigte zwischen 15 und 65 Jahren; gewichtete Daten
EuroFound und das UK Data Archive, wo die Daten des EWCS 2010 hinterlegt sind, tragen keine Verantwortung für die hier präsentierten Auswertungen und Interpretationen.

macht wird. *Abbildung 1* soll dieses Potential verdeutlichen und macht gleichzeitig klar, dass eigentlich auch die erwünschten Arbeitsstunden der Nicht-Erwerbstätigen bekannt sein müssten, um die Analyse zu vervollständigen.

Nun stellt sich noch die Frage, wie viele Menschen denn in Deutschland individuell überbeschäftigt sind. Ist das ein häufiges Phänomen? Zu dieser Frage möchte ich die Daten aus dem *European Working Conditions Survey 2010* (EWCS) heranziehen. Ich gehe aufgrund mehrerer Überlegungen davon aus, dass dieser Datensatz die aktuell beste Einschätzung liefern kann.* *Abbildung 2* stellt die individuelle Überbeschäftigung in Europa für ArbeitnehmerInnen zwischen 15 und 65 Jahren dar. In Deutschland sind demnach insgesamt 35% der ArbeitnehmerInnen überbeschäftigt, 26% sind überbeschäftigt mit fünf oder mehr Stunden und 12% sind

* In der Umfrage werden sehr weit am Anfang, also bevor Fragen zur Bewertung der Arbeits- und Lebensbedingungen gestellt werden, kontrastierend die tatsächlich geleisteten und direkt im Anschluss die erwünschten Arbeitsstunden erfragt. Die Frage nach den erwünschten Arbeitsstunden halte ich nach Kriterien, die ich in Aufsatz 1 entwickle, für sehr gelungen. Die beiden Fragen sind in allen Sprachen / Ländern auf die gleiche Weise formuliert worden. Weiterhin erzielte der EWCS 2010 mit 56% ein weitaus höhere Rücklaufquote als bei Meinungsumfragen üblicherweise erzielt werden und sollte damit das Ziel der Repräsentativität besser erfüllen (s. Aufsatz 2). Dafür spricht auch, dass die von Forschungsteam entwickelten Gewichte arbeitsmarktrelevante Merkmale einbeziehen und die Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeiten derjenigen des Mikrozensus sehr ähnlich ist (s. Aufsatz 2).

überbeschäftigt mit zehn oder mehr Stunden pro Woche. Die Ergebnisse liegen zwischen den Ergebnissen des Mikrozensus (niedriger) und den Ergebnissen des Sozio-oekonomischen Panels (höher), zwei Datensätze die häufig für Arbeitsmarktstatistik herangezogen werden. Deutschland liegt gemäss dem EWCS in der EU im oberen Drittel, bei individueller Überbeschäftigung von zehn oder mehr Stunden im unteren Mittelfeld.

2.2. Selbstgesteuerte Arbeitszeit

Es muss präzisiert werden, dass es hier um die zeitliche Selbststeuerung der *Rahmenarbeitszeit* geht, also darum, wie *Dauer*, *Lage* und *Verteilung* der Arbeitsstunden festgelegt werden. Betrachtet man eine vom Betrieb vorgegebene, täglich gleiche Rahmenarbeitszeit als Referenzpunkt, so gibt es in Richtung Selbststeuerung unterschiedlich starke Abweichungen davon. Die sogenannte „Gleitzeit“ und die sogenannte „Vertrauensarbeitszeit“ bilden hier die bisherigen Extrempunkte (Munz 2005: 47; Wingen et al. 2004: 61). Bei Gleitzeit darf eine festgelegte tägliche Stundenzahl statt zu einem Zeitpunkt (z.B. 9 Uhr) in einem Zeitkorridor (z.B. 7-10 Uhr) beginnen und dementsprechend enden. Bei Vertrauensarbeitszeit hingegen werden gar keine abstrakt-zeitlichen Vorgaben mehr gemacht. Die Anwesenheitszeiten und Arbeitsstunden werden betrieblich auch nicht mehr erfasst und ausgewertet. Zeitliche Vorgaben ergeben sich hier idealtypisch einzig aus den Notwendigkeiten der Aufgabe, die der Mensch erkennen und nach denen er sich selbst steuern darf und soll.

Ein Mehr an arbeitnehmerseitiger Gestaltungsmacht über die Lage der Arbeitsstunden birgt offensichtlich ein Potential für verbesserte Lebensqualität – in und außerhalb der Arbeit. Dieses Potential wird in Begriffen wie „freie“ oder „selbstbestimmte“ Arbeitszeit ausgedrückt. Selbstgesteuerte Arbeitszeit kann als Flexibilitätsstrategie allerdings auch für Unternehmen attraktiv sein und Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben sehr unterschiedliche Interessen, wenn es um selbstgesteuerte Arbeitszeit geht. Deshalb ist es wichtig, selbstgesteuerte Arbeitszeit nicht mit Arbeitszeitsouveränität zu verwechseln. Unter *Arbeitszeitsouveränität* wird hier der Grad, in welchem die Arbeitszeit sanktionslos *aufgrund anderer als betrieblicher Kriterien* variiert werden kann, verstanden (Munz 2005: 40). Deshalb werden hier Bezeichnungen wie „freie“ oder „selbstbestimmte“ Arbeitszeit vermieden, die eine erhöhte Arbeitszeitsouveränität noch stärker konnotieren als das Wort „selbstgesteuert“.

Es soll keineswegs ausgeschlossen werden, dass selbst bei gleichbleibender oder verringerter Arbeitszeitsouveränität durch selbstgesteuerte Arbeitszeit, auch ein Gewinn an Lebensqualität entstehen kann: Die Erlebnisqualität der Zeit, die *in Erwerbsarbeit* verbracht wird, kann von

einer dem Arbeitsanfall entsprechenden Lage und Verteilung der Arbeitszeit in bestimmten Tätigkeiten sicherlich profitieren. Die verschiedenen *möglichen* Wirkungen sollten aber getrennt gehalten werden, um keine falschen Schlüsse zu ziehen.

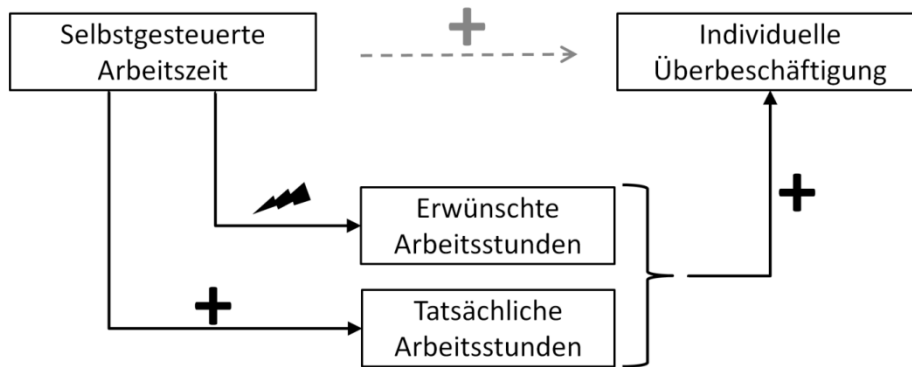
3. Zum Zusammenhang der Phänomene

Dass Menschen, die ihre Arbeitszeit selbst bestimmen dürfen, am Ende mehr arbeiten als sie wollen würden, wenn sie selbst bestimmen dürften, klingt, wenn man es so formuliert, ziemlich paradox. Mit dem Wissen aus dem letzten Abschnitt klingt es aber so paradox auch nicht mehr: Was häufig „selbst bestimmen“ genannt wird, muss gar nicht mit größerem Entscheidungsspielraum im eigenen Sinne einhergehen und, dass Menschen mehr arbeiten und Geld verdienen, als sie mit Abstand betrachtet wollen würden, ist offensichtlich ein sehr verbreitetes Phänomen. Die Vermutung lautet dann auch anders: Ich vermute, dass Menschen, die ihre Arbeitszeit selbst steuern, häufiger überbeschäftigt sind als jene, die vorgegebene Arbeitszeiten haben.

Wie wir gesehen haben, ist individuelle Überbeschäftigung ein Kongruenzkonzept, das empirisch aus dem Vergleich von erwünschten und tatsächlichen Arbeitsstunden abgeleitet wird. Es gibt demnach immer mehrere Möglichkeiten, warum eine Person im Vergleich zu einer anderen „überbeschäftigter“ ist: Sie kann geringere erwünschte Arbeitsstunden haben, sie kann höhere tatsächliche Arbeitsstunden haben oder es kann sogar beides zutreffen. Andererseits können zwei Menschen mit unterschiedlichen Arbeitsstunden auch beide zufrieden sein, weil ihre erwünschten Arbeitsstunden sich im gleichen Maße unterscheiden. Diese Überlegung kann auch auf Gruppen und Durchschnittswerte übertragen werden. Deshalb ist es bei Kongruenzkonzepten wichtig, eine klare Vermutung zu benennen, aus welchen Gruppenunterschieden bei den Komponenten, der Gruppenunterschied im Kongruenzkonzept zustande kommt (siehe auch Edwards 1995).

Ich habe keinen überzeugenden Anlass zu der Vermutung, dass die Gruppe jener, die ihre Arbeitszeit selbst steuern, sich durchschnittlich andere Arbeitsstunden wünscht als die Gruppe jener, die das nicht tun. Die Vermutung, die ich in diesem Abschnitt ausführlich begründen werde, lautet, dass sie durchschnittlich mehr Stunden arbeiten. Deshalb sind sie auch häufiger überbeschäftigt (*Abbildung 3*).

Abbildung 3: Selbstgesteuerte Arbeitszeit und individuelle Überbeschäftigung



Dieser Abschnitt ist der Kern der Synopse. Hier werde ich anhand bisheriger theoretischer und empirischer Forschungsleistungen erläutern, wie es dazu kommen *kann*, dass Menschen mit selbstgesteuerter Arbeitszeit mehr Mehrarbeit leisten (3.1 - 3.3) und warum davon auszugehen ist, dass das im aktuellen Deutschland sogar *häufig* passiert (3.4 – 3.5).

3.1. Selbstgesteuerte Arbeitszeit und Indirekte Steuerung

Verschiedene Sozialwissenschaftler sehen als überwiegende Triebkraft dafür, dass *zeitliche* Selbststeuerung verstärkt eingesetzt wird, die unternehmensseitig verstärkte Nachfrage nach *sachlicher* Selbststeuerung im Arbeitshandeln und die damit verbundene Ergebnisorientierung im Arbeitshandeln (Haipeter et al. 2002; Munz 2005; Rosa 2005; Kratzer & Sauer 2007: 177; Sauer 2011: 360f.). Auf die strukturellen Gründe der verstärkten Nachfrage nach sachlicher Selbststeuerung wird später eingegangen.

Wenn sachliche Selbststeuerung in der Tätigkeit aus betrieblicher Perspektive funktional überlegen ist, dann ist die zeitliche Selbststeuerung der konkreten, kleinteiligen Arbeitsschritte eine logische Folge, während die Selbststeuerung der Rahmenarbeitszeit, also von wann bis wann gearbeitet wird, sich nicht notwendig daraus ergibt. Es kann jedoch für viele Tätigkeiten aus betrieblicher Perspektive vorteilhaft sein, den Beschäftigten auch diese Entscheidung zu überlassen (Munz 2005: 25). Wenn keine sachlichen Gründe dagegen sprechen, geht das Management heute häufig davon aus, dass eine dem Arbeitsanfall entsprechende Lage der Arbeitszeit, und gegebenenfalls auch die Verteilung der Arbeitszeit über größere Zeiträume, am effizientesten gelingt, wenn diese durch die Beschäftigten selbst geplant wird.

Die Steuerung der Rahmenarbeitszeit ist eingebettet in und Teil der *Zeitpolitik*, insofern es hier um „die Herrschaft über die Arbeitszeit und ihre Grenzen“ geht, also um die Aufteilung der Lebenszeit auf Erwerbs- und Nicht-Erwerbssphäre (Kratzer & Sauer 2007: 175). Mit *Zeit-*

ökonomie kann daneben „die Herrschaft über den Arbeitsprozess“ bezeichnet werden, also die Art der Bewirtschaftung der in Erwerbsarbeit verbrachten Zeit durch die Organisation (ebd.). Auch bei sachlicher und zeitlicher Selbststeuerung besteht das zeitökonomische, sogenannte „Transformationsproblem“ der Lohnarbeit: Das mit Lohn bezahlte, zeitlich begrenzt zur Verfügung stehende *Arbeitsvermögen* muss innerhalb der gesetzlichen und vertraglichen Regeln in *Arbeitsleistung* transformiert werden. Es ist keineswegs so, dass bei sachlicher Selbststeuerung ein herrschaftsfreier Raum entsteht. Die Art der Bewirtschaftung der Arbeitszeit bei sachlicher und zeitlicher Selbststeuerung, sozusagen das Führungspendant, wird häufig als *indirekte Steuerung* bezeichnet. Statt regelmässiger, genauer Arbeitsanweisungen, was wann zu tun sei, werden Ziele und Ressourcenausstattung hier für größer definierte Zeiträume und abstraktere Aufträge festgesetzt, sodass innerhalb dieser Rahmenbedingungen selbstgesteuert gearbeitet wird (Haipeter et al. 2002; Munz 2005; Kratzer & Sauer 2007; Sauer 2011). Es gibt also weiterhin eine externe zeitliche Struktur, die sich hier aber verstärkt im Festsetzen eines *Zeitpunkts* manifestiert.

Im Folgenden Abschnitt wird zusammengefasst, wie die Kombination aus selbstgesteuerter Arbeitszeit (Zeitpolitik) und indirekter Steuerung (Zeitökonomie) *Arbeitszeitverlängerungen* begünstigt.

3.2. Indirekte Steuerung und Arbeitszeitverlängerung

Zur Klärung, wie indirekte Steuerung, in Kombination mit selbstgesteuerter Arbeitszeit, Arbeitszeitverlängerungen begünstigen kann, eignet sich das Konzept der *widersprüchlichen Arbeitsanforderungen* (Moldaschl 2001). In diesem Rahmen werden insbesondere Belastungen analysiert, die daraus entstehen, dass Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten nicht zueinander passen. *Zeitdruck*, der beim Thema Arbeitszeit von besonderem Interesse ist, kann verschiedentlich zu widersprüchlichen Arbeitsanforderungen führen (Munz 2005: 57ff.): Erstens ist Zeitmangel ein Widerspruch zwischen Aufgabe und Ressourcenausstattung; zweitens behindert andauernder Zeitmangel das arbeitsimmanente Lernen; drittens können durch Zeitmangel verschiedene Aufgabenziele, wie z.B. Quantität und Qualität, in Widerspruch zueinander geraten.

Um widersprüchliche Arbeitsanforderungen aufzulösen, d.h. die Bedingungen zu ändern unter denen die Aufgabe erfüllt werden sollen, brauchen ArbeitnehmerInnen *Verhandlungsautonomie*, verstanden als Einflussmöglichkeit auf die Handlungsanforderungen und -möglichkeiten. Unter indirekter Steuerung erhalten sie aber primär zusätzliche *Handlungsautonomie*, verstan-

den als arbeitsinhaltliche und -zeitliche Dispositionsspielräume (Moldaschl 2001: 136). Wenn keine ausreichende Verhandlungsautonomie vorliegt, können widersprüchliche Arbeitsanforderungen also offensichtlich auch bei starker Handlungsautonomie bestehen. Dann stehen ArbeitnehmerInnen bei Beibehaltung der Tätigkeit als Bewältigungsmöglichkeiten das Erdulden der Belastungen, die Arbeitsintensivierung und die Arbeitsextensivierung, also kurzfristige oder dauerhafte Arbeitszeitverlängerungen, zur Verfügung (Munz 2005: 59).

Während Arbeitsintensivierung in jedem Arbeitszeitmodell bis zu einer gewissen Grenze möglich ist, ist es bei selbstgesteuerter Arbeitszeit aus individueller Perspektive naheliegender und leichter, „Zeitdruck durch eine dem Arbeitsanfall entsprechende Arbeitszeitverteilung und/oder eine Ausdehnung der Rahmenarbeitszeiten zu bewältigen“ (Munz 2005: 60). Wenn die Arbeitszeit noch nicht einmal erfasst wird und keine funktionierende Regulierung für den Ausgleich von Mehrarbeit besteht, kann sogar ein Druck entstehen, die Arbeitsstunden auszuweiten. Das liegt unter anderem daran, dass in solchen betrieblichen Settings der Aufwand, und damit auch die Arbeitsstunden, tendenziell ihre Relevanz als Bezugsgröße für Leistung verlieren und stattdessen das, unter Umständen marktbewertete, Ergebnis an Bedeutung gewinnt (Kratzer & Sauer 2007: 177).

Ein weiterer Erklärungsbaustein liegt darin, dass es heutigen ArbeitnehmerInnen noch schwer zu fallen scheint, indirekte Steuerung als eine Form von Herrschaft zu erkennen und / oder zu verbalisieren (Sauer 2011). Das folgende Zitat aus einer Studie zu Arbeitszeitwünschen veranschaulicht das:

„Ich denke nicht, dass ich Druck habe zu arbeiten ... aber gleichzeitig, wenn ich es nicht machen würde, würde ich die Aufgaben nicht erfüllen, die von mir gefordert werden. Mein Manager sagt nicht: ‚So, jetzt musst du Überstunden machen!‘ Aber dann wieder verlangt der Job einfach Überstunden, weil ich sonst nicht in der Lage wäre, meine Rolle zu erfüllen. Ich würde sagen, es ist wahrscheinlich eher freiwillig, aber ich würde keine Überstunden machen wollen; doch ich habe keine Wahl.“ (Kim, übersetzt nach Campbell & van Wanrooy 2013: 1149)

Nach Sauer liegen solche Schwierigkeiten zu einem guten Anteil daran, dass das *Kommandosystem* aus Befehl und Gehorsam sowie Strafandrohung und Kontrolle unser mentales Modell für Herrschaft und Macht ist (2011: 365ff.). So erlebe die Arbeitswelt überall dort, wo indirekte Steuerung das Kommandosystem verabschiedet, gleichzeitig eine Krise der Verständigungsgewohnheiten über Herrschaft. Diese Sichtweise kann durch eine zeitsoziologische Beobachtung bekräftigt werden: Zeitstrukturen und zeitliche Verbindlichkeiten wurden von Rosa für moderne, zeitdisziplinierte Gesellschaften als zentrale Koordinatoren zwischen systemischen Erfordernissen und individuellem Handeln herausgearbeitet (2005: 24ff.). Ihre solide

Faktizität lässt sie als unhinterfragbare Umweltbedingung gelten, während sie zugleich gesellschaftlich produziert und veränderbar sind. Die Koordination über Zeitstrukturen macht daher nach Rosa einen hohen Grad an sozialer Normierung mit einem niedrigen Grad an moralisch-autoritativen Codes kompatibel (ebd.: 29). Bei indirekter Steuerung sind die Arbeitnehmer viel stärker mit zeitlichen Strukturen, in der individuellen Wahrnehmung häufig sogar *Sachzwängen*, konfrontiert und weniger mit Anweisungen eines Chefs oder einer Chefin (moralisch-autoritativer Code).

3.3. Forschungsstand I

Aus mehreren Forschungsprojekten, die sich anhand von Betriebsfallstudien umfassend mit Vertrauensarbeitszeit befassen haben (Böhm et al. 2004; Eberling et al. 2004; Wingen et al. 2004), haben Böhm et al. (2004) Arbeitsextensivierung am intensivsten untersucht: Bezüglich der betrieblichen Motive beobachteten sie, dass in allen untersuchten Betrieben der Einsatz des Arbeitszeitmodells zumindest zum Teil, oft auch primär, als Rationalisierungsmöglichkeit verstanden wurde. Entweder unmittelbar, weil die Bezahlung von Überstunden wegfiel oder mittelbar durch größere zeitliche Flexibilität im betrieblichen Interesse (ebd.: 49f., 76ff.). In vielen der untersuchten Betriebe änderte sich das Arbeitszeithandeln allerdings kaum (ebd.: 222). Eine aus der Perspektive von ArbeitnehmerInnen erfolgreiche Praxis, welche auch eigensinnige Nutzung der Dispositionsspielräume zuließ, wurde beobachtet, wird allerdings von den AutorInnen als hoch voraussetzungsvoll eingestuft (ebd.: 227). Weiterhin wurden einige Betriebe beobachtet, in denen sich die befürchtete Intensivierung und Verlängerung der Arbeit zeigte. Dort werde das Arbeitszeitmodell „strategisch als Vehikel forcierter Subjektivierung eingesetzt und führ[e] in aller Regel zu einer Intensivierung der Arbeit, zu einem höheren Maß an (Selbst-) Ausbeutung der Beschäftigten und damit zu durchschnittlich längeren Arbeitszeiten, für die weder eine finanzielle noch eine zeitliche Kompensation“ erfolge (ebd.: 222f.). Dieses Ergebnis beobachten sie dort, wo Zielvorgaben entgeltrelevant sind, wo diese einseitig gesetzt werden, wo eine Ressourcenverknappung stattfindet und wo permanente Leistungssteigerung zur Kultur gehört.

Offensichtlich muss selbst bei Vertrauensarbeitszeit, dem bisherigen Extremfall selbstgesteuerter Arbeitszeit, keineswegs notwendigerweise Arbeitszeitverlängerung stattfinden. Es muss in dieser Arbeit also die Vermutung begründet werden, dass selbstgesteuerte Arbeitszeit im momentanen Deutschland *häufig* zu Arbeitszeitverlängerungen führt. Wie sich in den Betriebsfallstudien deutlich gezeigt hat, hängen die Auswirkungen selbstgesteuerter Arbeitszei-

ten stark von den *Einsatzzielen* und vom *betrieblichen Kontext* ab. Die hauptsächlich gesellschaftlichen Triebkräfte hin zu sachlicher und zeitlicher Selbststeuerung sind deshalb das Thema des nächsten Abschnitts.

3.4. Strukturelle Ursachen der zunehmenden Selbststeuerung

Munz argumentiert mit Luhmann (2000), dass sachliche Selbststeuerung aus betrieblicher Sicht ihrem Gegenteil, der direkten Kontrolle, generell bei jenen Tätigkeiten überlegen ist, die sich durch eine hohe *Input-Ungewissheit* auszeichnen, bei denen also im Voraus eher unklar als klar ist, was genau getan werden muss, um das erwünschte Ergebnis zu erzielen (2005: 12f., 19f.). Der wachsende Bedarf nach sachlicher Selbststeuerung sei also eine Folge der strukturell zunehmenden Bedeutung *innovativer* und *interaktiver* Tätigkeiten (ebd.: 23f.), bei denen hohe Input-Ungewissheit besteht (ebd.: 21.f.).

Sauer (2011) betont die verstärkte und verbreitetere unternehmerische Ausrichtung an Absatz- und Finanzmärkten. Absatz- und Renditeziele würden zu Beginn festgelegt, während der Herstellungsprozess diesen Zielen untergeordnet werden müsse. *Indirekte Steuerung* ermögliche es dann, die marktorientierten Ziele sozusagen durchzureichen: Zielvorgaben und Ressourcenausstattung werden den jeweils untergeordneten Einheiten mitgeteilt. Orientiert am selbstständigen Unternehmertum muss dann innerhalb dieser „Umwelt“- oder Rahmenbedingungen selbstgesteuert und ergebnisorientiert gearbeitet werden (ebd.: 360f.). Das Ziel, ArbeitnehmerInnen zu veranlassen, unternehmerisch zu denken und zu arbeiten, ist keine bloße Vermutung, sondern in der Management- und Selbsthilfeliteratur dokumentiert (Bröckling 2007).

Rosa (2005) sieht in den neuen Formen, die Arbeitsleistung zu steuern, zusammengefasst Folgen und Mittel einer andauernden sozialen Beschleunigung. Ich werde nun die Thesen von Rosa ausführlicher herausarbeiten und auf den Extremfall Vertrauensarbeitszeit beziehen. Zum einen weil seine Thesen bisher nicht explizit auf das Thema der selbstgesteuerten Arbeitszeit bezogen wurden. Zum anderen, und wichtiger, weil seine Gesellschaftstheorie *soziale Beschleunigung* als zentrales Moment moderner Gesellschaften beschreibt und damit die zukünftig fortdauernde Bedeutung selbstgesteuerter Arbeitszeit und ihrer politisch-regulativen Gestaltung verdeutlicht. Beschleunigung ist in diesem Modell einerseits ein *externer Prozess*, mit dem Akteure in ihrer Umwelt konfrontiert sind, und andererseits ein *Handlungsziel*, da fast die einzig mögliche Reaktion auf externe Beschleunigung, in der Beschleunigung des je eigenen Wirkungsbereiches liegt (ebd.: 243ff.).

a) **Arbeitsorganisation und Beschleunigung**

Folgt man Rosa, so lassen sich historisch tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitkultur als *Akzeleratoren*, d.h. Mittel zu weiterer Beschleunigung, nachzeichnen: Fordismus und Taylorismus konnten so zum einen enorme Beschleunigungswirkungen entfalten, weil den Menschen *Zeitdisziplin* gelehrt bzw. aufgezwungen wurde. Zeitdisziplin ist die heute so selbstverständliche „Fähigkeit, das eigene Handeln an einem abstrakten Zeitschema zu orientieren [...] und je gegebene Bedürfnisse [...] zugunsten der Vorgaben des festgelegten Zeitschemas zurückzustellen, mithin Bedürfnisbefriedigung aufzuschieben, Impulsregungen zu unterdrücken, Höchstleistungen und Erholphasen auf abstrakte Zeitpunkte hin zu konditionieren etc.“ (ebd.: 267). Diese Zeitdisziplinierung ging zum anderen einher und wurde ermöglicht durch eine neuerdings strikte Trennung zwischen Erwerbsarbeitszeit und restlicher Zeit. Diese *Sphärentrennung* entlastete den Arbeitskontext von lebensweltlichen Belangen der Beschäftigten, was ebenfalls beschleunigend wirkte, und deren Privatzeit von ökonomisch motivierten Zugriffen auf ihre Person (ebd.: 273f.).

Eine von Rosas zentralen Thesen ist, dass gegenwärtig viele Akzeleratoren an ihre *Tempogrenzen* geraten; ihre Beschleunigungsmöglichkeiten sind bei einem gewissen Tempo ausgereizt, das in westlichen Industrienationen nun immer häufiger erreicht ist. Dazu zählt er auch das gerade erläuterte Arbeitszeitregime aus Zeitdisziplin und Sphärentrennung (ebd.: 274, 306, 329), welches in immer weniger Arbeitsgebieten Beschleunigungswirkung entfalten könne. Die vormaligen Akzeleratoren werden nun häufig als *Hindernisse* weiterer Beschleunigung wahrgenommen, mit der Organisationen und Akteure in Form eines *externen Erfordernisses* konfrontiert sind. Diese Deutung kann noch dadurch ergänzt werden, dass bekanntlich viele der individuellen und kollektiven Arbeitsrechte rund um das Arbeitszeitregime aus Zeitdisziplin und Sphärentrennung erstritten wurden (z.B. Haipeter et al. 2002: 369f.; Kratzer 2011; ausführlicher für Frankreich: Boltanski & Chiapello 2006). Arbeitsrechte verhindern manche Beschleunigungsmöglichkeiten, die zuungunsten der Beschäftigten wären. Es entsteht also ein ständiger Druck, diese Hindernisse zu überwinden oder zu *umgehen*, wie Boltanski und Chiapello (2006) formulieren würden.

Im Modell Vertrauensarbeitszeit wird Zeitdisziplinierung „von oben“ auf Fertigstellungstermine reduziert und die vormals klare, raum-zeitliche Abgrenzung der Erwerbsarbeitszeit wird intentional aufgelöst. Das Modell steht also dem alten Arbeitszeitregime diametral entgegen und es zeigt sich, dass es geradezu als Verkörperung der *neuen Akzeleratoren* gelten kann.

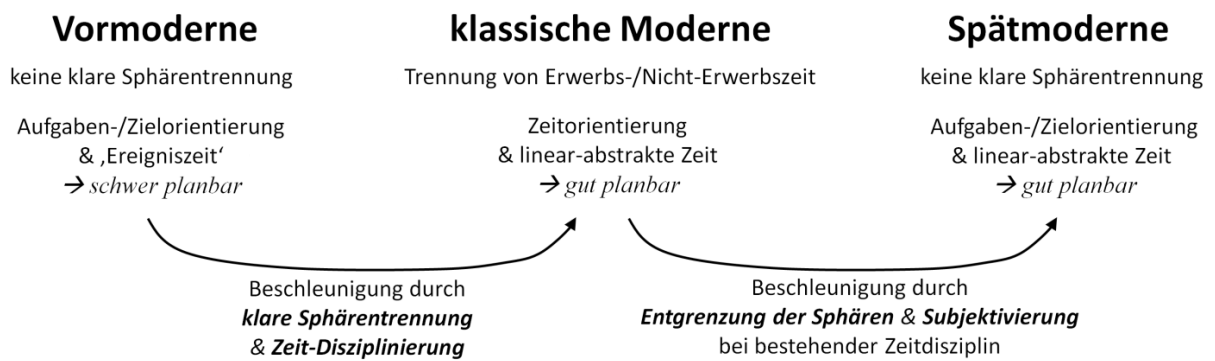
b) Subjektivierung von Arbeitsanforderungen als Akzelerator

„Arbeit lässt sich heute intensivieren, indem Unternehmen gezielt die Einschleusung subjektiver Motivationsenergien und Fähigkeiten fördern“ (Rosa 2005: 274). Wenn „nicht mehr die Betriebsuhr das Erbringen von Arbeitsleistung reguliert, sondern der Fertigstellungstermin, eröffnen sich [...] für die Arbeitgeber neue Leistungssteigerungs- und damit Beschleunigungschancen“ (ebd.: 275). Aufgaben- und Ergebnisorientierung zu fördern, kann hierfür ein Mittel sein. Sie ist erklärtes Ziel und geradezu notwendige Konsequenz von Vertrauensarbeitszeit. Böhme et al. schlussfolgern in der bereits erwähnten empirischen Studie, dass Vertrauensarbeitszeit „in aller Regel zu einer Intensivierung der Arbeit, zu einem höheren Maß an (Selbst-) Ausbeutung der Beschäftigten und damit zu durchschnittlich längeren Arbeitszeiten“ führe, wenn sie „von den Unternehmen strategisch als Vehikel forcierter Subjektivierung eingesetzt“ werde (Böhm et al. 2004: 222ff., zum Subjektivierungsbegriff s. Bröckling 2007: 19ff.). Rosas (2005) Theorie lässt vermuten, dass es für Unternehmen in der jetzigen historischen Phase starke Anreize zu einem solchen Einsatz des Modells geben kann und dass diese Anreize sich in Zukunft eher noch verstärken werden.

c) Entgrenzung als Akzelerator

Wir leben in funktional hochdifferenzierten Gesellschaften. Funktionale Differenzierung *als Prinzip* beschleunigt zwar einerseits einzelne Prozesse, wirkt aber gleichzeitig, für ein größeres Gesamtsystem, in einem solchen Ausmaß komplexitätssteigernd, dass sie wiederum Verknappung von Zeit herbeiführt (Rosa 2005: 296f.). Ausgehend von diesem paradox anmutenden Zusammenhang (Temposteigerung verursacht Zeitnot), lässt sich die heutige Tendenz zur *Entgrenzung* verschiedener Lebenssphären begreifen (zum Begriff s. Kratzer 2003: 38ff.): Sobald andere Beschleunigungsmöglichkeiten ausgereizt sind, tendieren Einzel- oder Subsysteme dazu, ihre *Operationszeiten* ausweiten zu wollen (Rosa 2005: 303). Denn solange ein System die 24 Stunden des Tages nicht vollständig nutzt, kann es, für einen größer definierten Zeitraum, weitere Temposteigerungen erzielen, indem es seine Operationszeiten verlängert. Unter Vertrauensarbeitszeit ist die Operationszeit prinzipiell nicht mehr eingeschränkt und eine zeitlich klare *Grenze* zwischen verschiedenen Rollen ist somit nur noch eine Option. Eine Option, die selbstständig und oft gegen *starke gegenläufige Kräfte* hergestellt werden müsste. Durch eine Verlängerung oder sogar Verstetigung der Operationszeiten steigt nämlich auch der Anforderungsdruck auf individuelle Akteure, denn aus Sicht der verschiedenen Systeme, in denen Menschen eine Rolle innehaben, stellen „alle anderen Aktivitäten nur störende Ver-

Abbildung 4: Beschleunigung durch Arbeitsorganisation nach Rosa (2005)



zögerungen und eliminierbare Leerzeiten dar“ (ebd.: S. 305). Das trifft besonders in solchen Rollen zu, wo sich Menschen nicht einfach abwechseln können (ebd.: 307), wie es beispielsweise an einem Fließband möglich ist. Um unter solchen oder ähnlichen Umständen eine Ausdehnung der Erwerbsarbeitssphäre auf Kosten anderer Sphären zu verhindern, werden Kompetenzen, Verhandlungsmacht und Rechte benötigt, die heute nur wenigen Beschäftigten individuell zur Verfügung stehen.

Es bleibt zu erwähnen, dass diese neuen Akzeleratoren, welche sich im interessierenden Arbeitszeitmodell scheinbar intendiert kumulieren, essentiell auf der mittlerweile hoch ausgeprägten und *intrinsischen* Zeitdisziplin aufbauen (ebd.: 275f.). Nur aufgrund dieser und in Umgebungen, wo diese verbreitet ist, erscheint es Unternehmen effizienter, den Beschäftigten die zeitliche Steuerung ihrer Arbeit zu überlassen. *Abbildung 4* fasst die Veränderungen zusammen.

3.5. Forschungsstand II

Auf Basis einer repräsentativen Befragung wurden selbstgesteuerte Arbeitszeiten in Deutschland bisher einmal umfassend erforscht (Bauer et al. 2004; Munz 2005). Als Selbststeuerer sind hier zunächst alle ArbeitnehmerInnen gefasst, die einen Spielraum bei der Festlegung ihrer täglichen Anfangs- oder Endzeiten besitzen. Die Auswertungen ergeben im Fazit, dass durchschnittlich eine Ausweitung der Arbeitsstunden stattfindet, und zwar im Sinne höherer tatsächlicher als vertraglicher Arbeitsstunden sowie im Sinne von Überstunden, die weder durch Freizeitausgleich noch durch Bezahlung abgegolten werden. Als Gründe werden mit Abstand am häufigsten genannt, dass die Arbeit sonst nicht zu bewältigen gewesen wäre und dass Probleme dringend gelöst werden mussten (Bauer et al. 2004: 104). Insbesondere jene,

die nach verschiedenen Kriterien einen *hohen Grad* an Selbststeuerung praktizieren und jene, bei denen *keine oder eine unzureichende Regulation der Arbeitsstunden* besteht (Zeiterfassung, Zeitkonto, vereinbarte Ausgleichsfristen), sind besonders häufig und besonders stark betroffen (Bauer et al. 2004: 101ff.; Munz 2005: 191ff.).

Weiterhin bestätigen aktuelle Forschungsergebnisse einzelne Erklärungselemente des vermuteten Zusammenhangs: Nach einer Repräsentativbefragung erleben in Deutschland etwa die Hälfte der ArbeitnehmerInnen starken Termin- und Zeitdruck und davon empfinden es zwei Drittel als Belastung (BIBB/BAuA 2013). Ergebnisorientierte Arbeitsformen sind inzwischen branchenübergreifend verbreitet. Aus Betrieben mit ergebnisorientierten Arbeitsformen, also indirekter Steuerung, wird dabei häufiger von Termin- und Zeitdruck und von einem zu hohen Arbeitsvolumen berichtet. Arbeiten die Betriebe mit Zielvereinbarungen, wird häufiger von einer Überschreitung der gesetzlichen Tagesmaximalstunden berichtet (repräsentative Betriebsrätebefragung Ahlers 2010: 354). Aus weiteren Repräsentativbefragung geht hervor, dass ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit häufig in Hetze erledigen müssen und solche, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird, überdurchschnittlich häufig unbezahlte Mehrarbeit leisten (Deutscher Gewerkschaftsbund 2014a, 2014b).

3.6. Weitere Differenzierungen

Ausgangspunkt war die Frage, wie es bei selbstgesteuerter Arbeitszeit vermehrt zu individueller Überbeschäftigung kommen könnte. Ich habe angenommen, dass Menschen, die ihre Arbeitszeit selbst steuern, durchschnittlich keine anderen Arbeitszeitwünsche haben als Menschen, die das nicht tun. Vermehrte individuelle Überbeschäftigung sollte also dadurch entstehen, dass diese Menschen schlichtweg mehr arbeiten. Warum das sehr gut vorstellbar ist, habe ich dargestellt. Im empirischen Teil der Dissertation möchte ich diese Vermutungen anhand von Umfragedaten statistisch untersuchen. Bevor ich die Studien im nächsten Abschnitt vorstelle, müssen allerdings noch zwei Themen besprochen werden: Zum einen werde ich meine statistischen Auswertungen getrennt nach Geschlecht durchführen und möchte das begründen. Zum anderen wird sich eine der Auswertungen einem üblichen Einwand gegenüber der These widmen, dass die Arbeitszeitverlängerungen in den Arbeitsbedingungen begründet liegen. Der Einwand besagt, dass eine systematische Selektion in das Arbeitszeitmodell bestehen könnte, die zum Teil mit einer aus unterschiedlichen Gründen größeren *persönlichen* „Neigung, viele Stunden zu arbeiten“ zusammenhängt. Die Plausibilität dieses Einwands soll nachfolgend besprochen werden.

a) Flexibilität, polarisierte Arbeitszeit & Geschlecht

In Deutschland besitzen Unternehmen im Rahmen des Gesetzes und der Tarifverträge heute viele verschiedene, kombinierbare Möglichkeiten, um den Arbeitseinsatz an ihren Bedarf anzugleichen und damit Personalkosten zu sparen (Absenger et al. 2014: 13ff.). Überstunden sind dabei weiterhin eins der wichtigsten Flexibilitätsinstrument: Laut Schätzungen beträgt 2010 der Anteil definitiver Überstunden (unbezahlt und bezahlt) am Gesamtarbeitsvolumen mindestens 5,6% (Brautzsch et al. 2012: 312). Allgemein kann gesagt werden, dass, je nach Konstellation aus Tätigkeit, Tarifvertrag, Beschäftigungsverhältnissen und Stundenbereichen der Arbeitnehmergruppen im Betrieb, unterschiedliche Flexibilitätsstrategien möglich und unternehmerisch nützlich sind. Deskriptiv ist bekannt, dass Überstunden bei Vollzeittätigkeiten wesentlich häufiger vorkommen und zu über der Hälfte unbezahlt bleiben (Teilzeit: ein Drittel unbezahlt; Weber et al. 2014: 4). Selbstgesteuerte Arbeitszeit kann an sich als Flexibilitätsstrategie nützlich sein, weil die Beschäftigten in bestimmten Tätigkeiten die Lage und Verteilung der Arbeitszeit selbst am besten dem Arbeitsanfall anpassen können. Definitive Überstunden müssen durch eine veränderte Lage und Verteilung aber nicht notwendig entstehen. In Arbeitssituationen, in welchen generell mehr auf Flexibilität über Überstunden gesetzt wird, wie bei Vollzeit, dürfte es aber wahrscheinlicher sein, dass der zusätzliche Einsatz von selbstgesteuerte Arbeitszeit auch tatsächlich zu Arbeitszeitverlängerungen führt.

Gleichzeitig ist bekannt, dass Frauen und Männer, heute noch stärker als vor zwanzig Jahren, in unterschiedlichen Stundenbereichen arbeiten. Der Anteil an ArbeitnehmerInnen, die im tarifvertraglich üblichsten Vollzeitkorridor von 36-40 Stunden arbeiten, ist bei Männern und bei Frauen zwischen 1991 und 2012 um 20 Prozentpunkte gesunken (Männer 2012: 64%; Frauen 2012: 41%). Unter den Männern geht davon ein Drittel an Stellen mit höheren Arbeitszeiten (2012, insgesamt: 20%) und etwa zwei Drittel an Stellen mit niedrigeren Arbeitszeiten. Unter den erwerbstätigen Frauen gehen die Prozentpunkte fast vollständig in die unteren Stundenbereiche (insgesamt 2012: 52%; WSI GenderDatenPortal 2014a, 2014b).

Die Vermutung liegt deshalb nahe, dass Frauen und Männer durchschnittlich unterschiedliche Kombinationen aus Flexibilitätsstrategien durch ihre Arbeitgeber erleben. Zum einen, wegen der unterschiedlichen Stundenbereiche, in denen sie arbeiten, und, zum anderen, weil sie in unterschiedlichen Tätigkeiten arbeiten (zuletzt Hausmann & Kleinert 2014), die zusätzlich auch unterschiedliche Tarifverträge beinhalten.

b) Selektion entlang einer „Neigung, viel zu arbeiten“?

Damit die ArbeitnehmerInnen ihre Autonomiegewinne im Sinne der betrieblichen Anforderungen einsetzen, können zum einen *ökonomische Anreize* gesetzt werden, wie z.B. Zielvereinbarungssysteme und Leistungsprämien, Karriereaussichten oder in Ermangelung solcher, der Erhalt des Arbeitsplatzes (Munz 2005: 27f.). Zum anderen können Bedingungen geschaffen werden, unter denen die ArbeitnehmerInnen die Arbeitsaufgaben als sinnvoll und als lustvolle Herausforderung erleben, was ihre intrinsische Motivation sich im Interesse des Betriebes zu steuern ebenfalls erhöht (Anreiz: *Möglichkeit zur Selbstentfaltung*, ebd.: 29f.). Als starker Motivator und teilweise als Voraussetzung für ein dauerhaftes Engagement, das über den kurzfristigen materiellen wie immateriellen Eigennutz hinausgeht, gilt ein *fairer Tausch*. Dieser setzt die gegenseitige Anerkennung von differenten Zielen voraus und basiert auf dem Vertrauen, dass diese im Bedarfsfall sanktionslos respektiert werden, solange es sich längerfristig um ein faires Geben und Nehmen handelt (ebd.: 31f.).

Erfolgreich sind die verschiedenen Anreizsysteme aus unternehmerischer Sicht, wenn sie zu einer höheren Produktivität führen. Dafür müssen die ArbeitnehmerInnen zum einen auf die zur Verfügung stehenden Anreize „anspringen“; zum anderen sollten die Kosten eines fairen Tauschs, also die Notwendigkeit zur Rücksichtnahme auf kostenrelevante Interessen der Beschäftigten, nicht zu hoch ausfallen (ebd.: 32ff.). Beide Faktoren verstärken die Bedeutung der Personalrekrutierung, da hier der Versuch unternommen werden kann, Personen, bei denen dies gelingen kann, von solchen zu unterscheiden, bei denen es unwahrscheinlicher ist. Das könnte zum Beispiel der vermutete Drang sein, sich bei der Arbeit selbst auszutesten oder auch die beobachtete Zustimmung, dass in der jeweiligen Branche gewisse „Sachzwänge“ herrschten. Dass „die Persönlichkeit“ und „Soft Skills“, so wenig Details wie diese Ausdrücke verraten, von vielen Unternehmen als wichtigste Auswahlkriterien bei der Stellenbesetzung verwendet werden (Weitzel et al. 2014: 50), bestätigt eine *Fremdselektion* nach Persönlichkeitsmerkmalen.

Der Stellenbesetzungsprozess beinhaltet weiterhin Mechanismen der *Selbstselektion*, insofern nur eingestellt werden kann, wer sich bewirbt und eine angebotene Stelle annimmt. Wenn Kubis und Müller feststellen, dass vor allem bei solchen Stellen Besetzungsprobleme auftreten, die Überstunden, Termin- und Zeitdruck oder Schichtarbeit ankündigen (Kubis & Müller 2014), kann das zum Teil eine arbeitszeitbezogene Selbstselektion anzeigen. Aktuelle Studien zur „Generation Y“, die verstärkt auf die „Work-Life-Balance“ achte, verweisen ebenfalls auf solche Selbstselektionsmechanismen (Hurrelmann & Albrecht 2014: 176).

Zusammenfassend gewinnen Selektionsmechanismen entlang einer abstrakt formulierten „Neigung, viel zu arbeiten“ an Plausibilität.

4. Die drei Aufsätze der Dissertation

In diesem Abschnitt werde ich die drei Aufsätze, die ich als Dissertation einreiche in ihrem Zusammenhang darstellen. Zur Erinnerung die übergeordnete Fragestellung, die mich interessiert: Was bringt so viele Menschen dazu, mehr zu arbeiten und mehr Geld zu verdienen als sie, mit Abstand betrachtet, wollen. Operationalisiert für die Umfrageforschung lautete die Frage dann: Welche Faktoren führen zu individueller Überbeschäftigung, also höheren tatsächlichen als erwünschten Arbeitsstunden?

Der erste Schritt zur Beantwortung der Frage, war eine umfassende Literaturrecherche und schriftliche Zusammenfassung des Kenntnisstands zu individueller Überbeschäftigung (damaliger Stand Sommer 2011). In der Zusammenschau dieser Literatur trat deutlich zu Tage, dass die empirische Forschung zu individueller Überbeschäftigung noch keine einheitliche Konzeption ihres Gegenstandes besitzt. Identische Daten oder Daten, die mit sehr ähnlichen Fragen erhoben wurden, werden als Indikatoren für unterschiedliche theoretische Konzepte verwendet. Daten, die mit sehr unterschiedlichen Fragen erhoben wurden, werden als Indikatoren für identisch benannte Konzepte verwendet. Insbesondere die subjektive Komponente des Konzepts, erwünschte Arbeitsstunden, wird in einer Fülle von unterschiedlichen Formulierungen erhoben und es bleibt dem individuellen Forscher überlassen, die Güte dieser Formulierungen für sein Forschungsprojekt einzuschätzen.

Für den kumulativen Erkenntnisfortschritt ist diese Situation ein grosses Hindernis. Immer mehr grosse Umfragen erheben erwünschte Arbeitsstunden und es besteht ein wachsendes Forschungsinteresse an Kongruenzkonzepten wie individueller Überbeschäftigung. Die Chancen, dass sich erwünschte Arbeitsstunden als Standardindikator für Umfragen etablieren, stehen momentan gut. Doch gibt es noch nicht einmal eine Debatte hin zu einer einheitlicheren Konzeptualisierung. Weiterhin behindert dieser Zustand einen forschungspolitisch wichtigen nächsten Schritt: Die Etablierung einheitlicher Indikatoren der individuellen Überbeschäftigung in der offiziellen Arbeitsmarktstatistik Europas (European Labour Force Surveys). Ohne explizite Debatte über Konzeption und Ziel von Fragen nach erwünschten Arbeitsstunden, können keine gezielten Anstrengungen gemacht werden, eine optimale Formulierung zu ent-

wickeln. Aus diesen Gründen und um für meine eigenen Auswertungen ein sicheres konzeptuelles Fundament zu besitzen, widmet sich mein erster Aufsatz diesen konzeptuellen Fragen.

Die beiden weiteren Aufsätze widmen sich der konkreten Frage, die nun schon ausführlich behandelt wurde: Arbeiten Menschen mit selbstgesteuerter Arbeitszeit mehr als Menschen mit vorgegebener Arbeitszeit? Zur dieser Frage wurde bisher eine repräsentative Umfrage, welche im Jahr 2003 erhoben wurde, ausgewertet (Bauer et al. 2004; Munz 2005). Diese Auswertungen bestätigen Arbeitsextensivierung (ausführlicher in Abschnitt 3.5).

Da einem statistischen Ergebnis üblicherweise mehr Vertrauen geschenkt wird, wenn es mehrfach bestätigt wurde, ist es eins meiner Ziele, weitere Datensätze, die die Überprüfung der These ermöglichen, auszuwerten. Ich ziehe drei repräsentative Umfragen heran, die alle ihre Vor- und Nachteile haben, die die wesentlichen Konzepte unterschiedlich operationalisieren und die doch zu mehrheitlich konsistenten Ergebnissen führen.

Ich erweitere die Frage ausserdem darum, ob die möglicherweise erhöhten Arbeitsstunden gleichzeitig auch zu erhöhter individueller Überbeschäftigung führen. Bisherige Erkenntnisse zeigen, dass selbstgesteuerte Arbeitszeit zwar mit erhöhter wahrgenommener Arbeitszeitsouveränität einhergeht, aber faktisch kaum dazu genutzt wird, die Arbeitszeit nach außerbetrieblichen Kriterien zu variieren (Munz 2005: 120ff.). Wenn ausserdem durchschnittlich länger gearbeitet wird und das sogar erwiesenermassen in einem von den Personen unerwünschten Ausmaß, kann das, zumindest bei der aktuellen Praxis und bei einem grossen Anteil der Selbststeuerer, insgesamt als ein *Verlust an Arbeitszeitsouveränität* gedeutet werden. Immerhin als „*Trade-off*“ könnte die Situation gedeutet werden, wenn die Beschäftigten durch zusätzliche Macht über die Verteilung der Arbeit tatsächlich einen parallelen Gewinn an Arbeitszeitsouveränität verzeichnen. Bei einem wahrgenommenen Gewinn, der faktisch nicht genutzt und damit nicht an der Realität getestet wird, bleibt das aber eine offene Frage. Ein aktueller Beleg für die Relevanz dieser Frage ist, dass die Bundesregierung aufgrund der Befragung von GeschäftsführerInnen und Personalverantwortlichen davon ausgeht, dass selbstgesteuerte Arbeitszeit eine familienfreundliche Maßnahme ist (Bundesregierung 2014: 8; BMFSFJ 2013).

Der dritte wesentliche Beitrag der Auswertung besteht in der ersten Längsschnittanalyse zu den interessierenden Fragen. Damit kann ein häufig vorgebrachter Einwand, im Sinne einer Alternativerklärung, in die Analyse einbezogen werden. Diesem Einwand zufolge beobachtet man in der Gruppe der Selbststeuerer nicht etwa wegen der Arbeitsorganisation durchschnittlich längere Arbeitszeiten, sondern, weil in dieser Gruppe anteilig mehr Menschen vorkom-

men, die persönlich eine höhere Neigung haben, sich bei der Arbeit zu verausgaben und Mehrarbeit zu leisten. Diese Personen würden, dem Einwand folgend, auch bei vorgegebener Arbeitszeit Mehrarbeit leisten, kämen aber in der Gruppe der Selbststeuerer anteilig häufiger vor.

Nachfolgend stelle ich die wesentlichen Schlussfolgerungen aus dem konzeptuellen Beitrag dar. Danach fasse ich die hauptsächlichen Methoden und Ergebnisse der beiden empirischen Beiträge zusammen.

4.1. Aufsatz 1:

Konzeptuelle Weiterentwicklung „erwünschter Arbeitsstunden“

Im ersten Aufsatz erarbeite ich zunächst allgemein, wie man Umfragedaten über erwünschte Arbeitsstunden betrachten und entwickeln könnte, wenn man daran interessiert ist individuelle Unter- und Überbeschäftigung zu analysieren. Dabei wird auch deutlich, dass es nicht zielführend ist, von der einen „wahren“ erwünschten Arbeitsstundenzahl auszugehen. Dementsprechend kann die allgemeine Konzeption dazu verwendet werden, verschiedenste Fragen für unterschiedliche Forschungsziele zu entwickeln und somit sozusagen „verschiedene“ erwünschte Arbeitsstunden zu erheben. In einem zweiten Schritt argumentiere ich dann sozusagen dafür, „welche“ erwünschten Arbeitsstunden in grossen Umfrageprogrammen erhoben werden sollten. Diesen Teil betrachte ich als einen ersten Vorschlag und lehne ihn an bisherigen Formulierungen an.

a) Allgemeine Konzeptualisierung von erwünschten Arbeitsstunden

Unter den Einschränkungen ihrer tatsächlichen Situation arbeiten die Menschen eine tatsächliche Anzahl von Stunden. Wenn sie nun in einer Umfrage der Bitte folgen leisten sollen, eine erwünschte Stundenzahl anzugeben, macht das nur Sinn, wenn die Frage sich auf eine *hypothetische* Situation bezieht, die in irgendeiner Art anders ist als die tatsächliche Situation. Wenn wir uns nun dieser hypothetischen Situation annehmen, sollten wir uns klar machen, dass wir weder in der Lage sind, diese Situation in all ihren Aspekten und für jede befragte Person identisch zu definieren, noch dürften Antworten auf eine solche Frage für uns informativ sein. Folglich werden wir den Befragten eine identische hypothetische *Variation des status quo* präsentieren. Eastman (1998) fragt zum Beispiel in einem Umfrage-Experiment, wie viele Stunden die Personen arbeiten wollen würden, *wenn alle anderen die gleiche Anzahl Stunden arbeiten würden, wie der oder die Befragte*. In diesem Beispiel sind die hypothetischen Situa-

tionen der Befragten genauso vielfältig wie sie es in der Realität sind; mit dem einzigen Unterschied, dass alle anderen genauso viel arbeiten würden, wie sie selbst, egal, wie viel das wäre. Ein anderes Beispiel: Für Menschen die weder Eltern minderjähriger Kinder sind, noch den Plan haben Eltern zu werden, ist es irrelevant, ob *qualitativ hochwertige Tagesbetreuung verfügbar und kostenlos wäre*. Eltern werden hingegen, je nach ihrer Ausgangssituation, auf eine solche hypothetische Variation des status quo bei der Beantwortung der Frage reagieren. Die hypothetische Variation des status quo bedeutet nicht dasselbe für alle Befragten, weil die Differenz sich aus einem Vergleich von zwei Situation ergibt: dem status quo und dem status quo inklusive der hypothetischen Variation. Die Differenz wird unterschiedlich stark ausfallen, je nachdem, wie die tatsächliche Situation inklusive der Präferenzen der Beteiligten aussieht.

Der hypothetische Charakter von Daten zu erwünschten Arbeitsstunden erfordert es, dass man bereit ist eine Annahme zu machen: Wir müssen annehmen, dass Menschen dazu in der Lage sind über ihren status quo hinauszusehen; dass sie also fähig sind, sich eine andere Situation vorzustellen, in der bestimmte Einschränkungen ihrer gegenwärtigen Situation nicht mehr bestehen.

Ich argumentiere in dem Aufsatz weiterhin, dass es sich bei Fragen nach erwünschten Arbeitsstunden um *Stimuli* handelt und nicht im engeren Sinne um Messinstrumente. Die Ausführungen dazu überspringe ich hier.

Wenn wir Fragen nach erwünschten Arbeitsstunden so betrachten, wie gerade ausgeführt, dann sollten wir bei der Entwicklung einer konkreten Frage zunächst klar spezifizieren, an welchen möglichen Einschränkungen wir interessiert sind. In der Konstruktion einer hypothetischen Variation, lockern wird diese Einschränkung oder heben sie auf. Der entstehende Indikator differenziert dann zwischen Personen, die in unterschiedlichen Situationen sind und die Antworten können als umgekehrter Indikator für die Relevanz der interessierenden Einschränkung in diesen verschiedenen Situationen verwendet werden.

b) Vorschlag für einen „Mehrzweck-Indikator“

Meinem Vorschlag dazu, wie ein Indikator geschaffen sein sollte, der in grossen Umfrageprogrammen eingesetzt wird, liegen einige Orientierungspunkte zu Grunde: Ich nehme an, dass das grössere Ziel von Statistiken und Studien zu Inkongruenz ist, Wissen zu erzielen, das die Verbesserung der Lebensbedingungen ermöglicht („progressives Wissen“). Der Indikator sollte also für viele Forschungsziele innerhalb dieses Rahmens nützlich sein. Er sollte weiterhin

so gestaltet sein, dass er in einer unbekannten Zukunft möglichst informativ bleibt. Dies weil Indikatoren-Stabilität für den intertemporalen Vergleich wichtig sein kann. Ausserdem betrachte ich die Indikatoren, die bereits in Verwendung sind, als Vorschläge, denn man kann annehmen, dass sie das Resultat ähnlicher Überlegungen sind.

Ich begründe dann den Vorschlag, dass wir in grossen Umfrageprogrammen nach den Arbeitsstunden fragen sollten, die die Menschen *normalerweise* arbeiten wollen würden; in einer hypothetischen Situation, die abstrakt durch *mehr Wahlfreiheit* auf Seiten der Befragten charakterisiert ist; dabei aber jegliche *Abhängigkeit von Erwerbsarbeit für den Lebensunterhalt* beibehält.

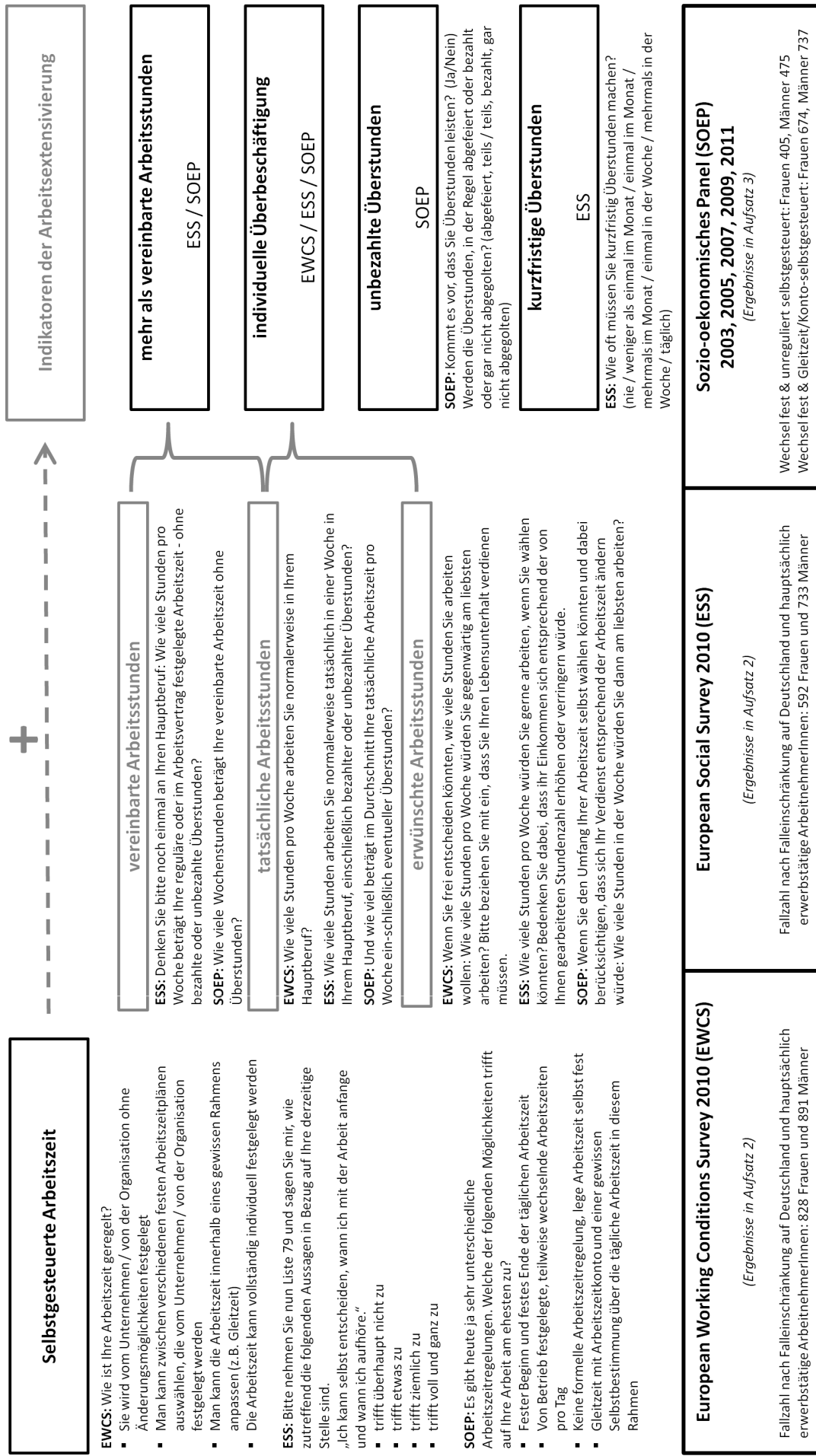
4.2. Aufsätze 2 und 3:

Statistische Auswertungen zum Zusammenhang von selbstgesteuerter Arbeitszeit und individueller Überbeschäftigung

In diesem Abschnitt möchte ich die Methoden und Ergebnisse der beiden empirischen Aufsätze grob zusammenfassen. *Abbildung 5* orientiert über die verwendeten Datensätze und die Fragen, welche als Indikatoren für die hauptsächlich interessierenden Variablen verwendet werden. Es ist unschwer zu erkennen, dass sehr unterschiedliche Fragen als Indikatoren für selbstgesteuerte Arbeitszeit verwendet werden. Auch die Fragen nach tatsächlichen, vereinbarten und erwünschten Arbeitsstunden unterscheiden sich. Auf diese Details werde ich hier nicht eingehen. Für alle Datensätze liegen Ergebnisse aus einfachen Gruppenvergleichen entlang der Arbeitsextensivierung-Indikatoren vor. Auf diese werde ich mich in der Zusammenfassung nicht beziehen. Einfache Gruppenvergleiche können leicht angezweifelt werden, da sich die Gruppen in ihrer Zusammensetzung bezüglich Arbeitsstunden-relevanter Merkmale unterscheiden können. Um dieses Problem zu mildern werden multiple lineare bzw. logistische Regressionen berechnet, bei denen eine Reihe von Merkmalen, so gut es die Daten zulassen, statistisch konstant gehalten werden. Für alle drei Datensätze liegen solche Ergebnisse vor; beim SOEP für die gepoolten Daten aus den verschiedenen Jahren.

Der hauptsächliche Vorteil des SOEPs liegt in der Panelstruktur. Kausallogisch können Merkmale einer Personen oder ihrer Situation, welche vor und nach einem Wechsel des Arbeitszeitmodells gleich sind, nicht als Erklärung für Unterschiede in den vorher und nachher beobachteten Arbeitsstunden herangezogen werden; und zwar egal, ob diese Merkmale beobachtet wurden oder nicht (Brüderl 2010). Damit kann die kumuliert-abstrakte „Neigung, viel zu arbeiten“ als Alternativerklärung weitestgehend ausgeschlossen werden, wenn angenommen

Abbildung 5: Übersicht über die verwendeten Umfragedaten



wird, dass diese eine weitestgehend konstante Eigenschaft ist. Um die Daten entsprechend dieses Vorteils auszuwerten, werden *Fixed Effect Regressionen* berechnet. Auch hier werden Durchschnittsunterschiede betrachtet: Wie unterscheiden sich durchschnittlich die Arbeitsstunden, wenn Personen zwischen festen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten wechseln? Auch hier wird eine Reihe von Merkmalen, die zeitlich variieren können, statistisch konstant gehalten.

Ich präsentiere hier zunächst die Ergebnisse zur Verbreitung selbstgesteuerter Arbeitszeit aus allen drei Datensätzen. Dann werde ich versuchen von Detailergebnissen abzusehen und für jeden Indikator der Arbeitsextensivierung das zusammengefasste Ergebnis aus beiden Studien benennen.

a) Verbreitung von selbstgesteuerter Arbeitszeit

Tabelle 1 enthält die Häufigkeitsauszählungen aus allen drei Datensätzen. Wenn ich die verschiedenen Formulierungen der Fragen und Antwortmöglichkeiten einbeziehe, schliesse ich aus diesen Ergebnissen, dass etwa ein Drittel bis 40% der Arbeitnehmer in Deutschland zumindest „etwas“ oder „in einem gewissen Rahmen“ ihre Rahmenarbeitszeit selbst steuern. Davon besitzt etwa ein Drittel einen sehr hohen Gestaltungsspielraum. Aus den Daten kann nicht eindeutig geschlossen werden, welche Anteile von diesen Selbststeuerern eine funktionsfähige formelle Regulation des Zeitausgleichs besitzen, falls Mehrarbeit entsteht. Diese würde z.B. eine verbindliche Zeiterfassung, eine Auswertung der Arbeitszeit über ein Arbeitszeitkonto und verbindliche prozedurale Regeln für den Ausgleich von Mehrarbeit (u.a. Obergrenzen, Ausgleichzeiträume) erfordern (siehe z.B. Munz 2005: 131ff.). In den meisten Gruppen werden Personen enthalten sein, bei denen eine solche Regulation vorhanden ist, genauso wie solche, bei denen diese nicht vorhanden ist. Die Ergebnisse werden also für jene, mit funktionierender Regulation tendenziell eine Übertreibung hinsichtlich Arbeitsextensivierung darstellen und für jene, die keine besitzen, eine tendenzielle Untertreibung. In den Aufsätzen argumentiere ich dafür, dass im EWCS „vollständig selbstgesteuert“ und im SOEP „unreguliert selbstgesteuert“ ein besonders „exponiertes Drittel“ identifiziert wird, das gemäss der Antwortformulierung offensichtlich einen hohen Gestaltungsspielraum und, wie ich entlang der Kombination aus Antwortkategorien vermute, zu hohen Anteilen keine funktionsfähige Regulation des Zeitausgleichs für anfallende Mehrarbeit besitzt.

Tabelle 1: Verbreitung verschiedener Steuerungsformen der Rahmenarbeitszeit

		Frauen		Männer	
		%	(SE)	%	(SE)
ESS 2010:	vorgegeben	59.0	(2.2)	48.6	(2.0)
	etwas selbstgesteuert	14.6	(1.6)	20.8	(1.7)
	ziemlich selbstgesteuert	11.3	(1.4)	12.9	(1.4)
	voll und ganz selbstgesteuert	15.0	(1.6)	17.7	(1.5)
EWCS 2010:	vorgegeben	57.8	(2.0)	60.7	(2.0)
	vorgegeben nach Wahl	12.0	(1.3)	7.8	(1.0)
	in gewissem Rahmen selbstgesteuert	24.7	(1.8)	23.7	(1.8)
	vollständig selbstgesteuert	5.5	(0.9)	7.8	(1.1)
SOEP 2011:	vorgegeben	41.8	(1.2)	38.3	(1.2)
	wechselnd fest	24.6	(2.4)	21.4	(1.0)
	unreguliert selbstgesteuert	11.9	(0.8)	16.8	(0.9)
	Gleitzeit/Konto selbstgesteuert	21.7	(1.0)	23.5	(1.0)

Anmerkungen: eigene Berechnung auf Basis des European Social Survey 2010 (ESS, European Social Survey 2010), des European Working Conditions Survey 2010 (EWCS, EuroFound 2010) und des Sozio-oekonomischen Panels 2011 (SOEP, bereitgestellt vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, DIW Berlin); Falleinschränkung auf hauptsächlich erwerbstätige, abhängig Beschäftigte; gewichtete Daten; EuroFound und das UK Data Archive, wo die Daten des EWCS 2010 hinterlegt sind, tragen keine Verantwortung für die hier präsentierten Auswertungen und Interpretationen.

b) Selbstgesteuerte Arbeitszeit und Arbeitsextensivierung

Männer und Frauen, die ihre Arbeitszeit selbst steuern, arbeiten insgesamt durchschnittlich mehr Stunden über den vertraglich vereinbarten Stunden, als solche mit vorgegebenen Arbeitszeiten. Für Männer kann dieser Unterschied, unter Kontrolle weiterer Arbeitsstunden-relevanter Merkmale, auf ca. zwei Stunden pro Woche geschätzt werden, wobei er für jene, die zu dem „exponierten Drittel“ mit hohem Gestaltungsspielraum und vermutlich fehlender Regulation gehören, grösser und für die anderen kleiner ist. Wenn Wechsel zwischen vorgegebener Arbeitszeit und selbstgesteuerter Arbeitszeit im „exponierten Drittel“ stattfinden, arbeiten Männer in selbstgesteuerter Arbeitszeit durchschnittlich etwa zwei Stunden pro Woche mehr über den vertraglich vereinbarten Stunden. Bei Wechseln zwischen vorgegebener Arbeitszeit und anderen Selbststeuerungsformen ist ein Durchschnittsunterschied von einer Stunde feststellbar. Für Frauen kann der Durchschnittsunterschied, unter Kontrolle weiterer Arbeitsstunden-relevanter Merkmale, insgesamt auf eine knappe Stunde pro Woche geschätzt werden; für Frauen in Vollzeit ist er aber ebenfalls bei zwei Stunden. Die längsschnittlichen Analysen stellen bei den Frauen nur für das „exponierte Drittel“ einen Durchschnittsunterschied von ca. einer Stunde fest; dieser ist wiederum für Frauen in Vollzeit höher.

Frauen und Männer, die zum „exponierten Drittel“ gehören, leisten durchschnittlich wesentlich häufiger Überstunden, die weder finanzielle noch durch Freizeitausgleich entgolten werden, als solche mit vorgegebener Arbeitszeit. Für jene Selbststeuerer-Gruppe, in der ich gerin-

geren Gestaltungsspielraum und mehr Personen mit funktionierender Regulation vermute, zeigt sich allerdings das Gegenteil: Sie leisten sogar seltener als ArbeitnehmerInnen mit vorgegebener Arbeitszeit unentgeltete Überstunden. Diese Ergebnisse werden in der längsschnittlichen Auswertung bestätigt.

Männern, die ihre Arbeitszeit selbst steuern, berichten wesentlich häufiger, dass sie „wöchentlich bis täglich“ kurzfristige Überstunden leisten. Bei den Frauen zeigen sich nur leichte Unterschiede in diese Richtung. Dieser Indikator konnte nicht längsschnittlich untersucht werden.

Männer, die ihre Arbeitszeit selbst steuern sind wesentlich häufiger überbeschäftigt; wiederum gilt dieses Ergebnis insbesondere für das „exponierte Drittel“ mit hohem Gestaltungsspielraum und vermutlich fehlender Regulation. Wenn differenziert werden kann (EWCS und SOEP), dann zeigen die Ergebnisse für jene Selbststeuerer-Gruppe, in der ich geringeren Gestaltungsspielraum und mehr Personen mit funktionierender Regulation vermute, alleine weder signifikante noch relevante Durchschnittsunterschiede zu jenen mit vorgegebener Arbeitszeit. Das Ergebnis wird in den längsschnittlichen Auswertungen bestätigt.

Für die Frauen müssen die Ergebnisse zu individueller Überbeschäftigung ausführlicher erläutert werden: In den querschnittlichen Ergebnissen aus dem ESS und dem EWCS sind die Frauen, die ihre Arbeit selbst steuern, nicht häufiger überbeschäftigt als jene, die vorgegebene Arbeitszeiten haben. In den Datensätzen zeigt sich sogar, wenn auch inferenzstatistisch nicht signifikant, eine durchschnittlich leicht reduzierte Chance auf individuelle Überbeschäftigung; auch bei Einschränkung auf Vollzeitkräfte und auch für das „exponierte Drittel“ im EWCS. Im SOEP zeigt sich für jene Gruppe, in der ich geringeren Gestaltungsspielraum und mehr Personen mit funktionierender Regulation vermute, querschnittlich ebenfalls keine erhöhte Überbeschäftigung; für das „exponierte Drittel“ wird allerdings eine signifikant erhöhte Chance festgestellt. Bei genauerer Betrachtung der Verteilung der Berufshauptgruppen und Arbeitsstunden zeigt sich jedoch, dass der Stimulus „vollständig individuell“ im EWCS bei den Frauen eine sehr spezielle Gruppe zusammengestellt hat, die, anders als alle anderen männlichen und weiblichen Selbststeuerer-Gruppen, zur Hälfte Hilfsarbeitskräfte und Dienstleistungsberufe enthält. Die Gruppe arbeitet etwa zur Hälfte unter 20 Wochenstunden und zu fast 70 Prozent unter 32 Wochenstunden. Die Ergebnisse widersprechen sich also nicht grundsätzlich: Es wurde entdeckt, dass Frauen, mehr als Männer, auch in niedriger qualifizierten Tätigkeiten vollständig selbstgesteuert arbeiten und dort bei sehr geringen Pensen Überbeschäftigung kein Thema zu sein scheint. Als theoretisch interessierende Gruppe betrachte ich das „exponierte

Drittel“ des SOEPs. Insgesamt schliesse ich deshalb, dass Frauen die im „exponierten Drittel“ selbstgesteuert arbeiten, etwas häufiger überbeschäftigt sind, als Frauen mit vorgegebener Arbeitszeit, es sei denn, sie arbeiten in geringem Pensum in gering bis niedrig qualifizierten Tätigkeiten. Wenn statt durchschnittlicher Gruppenunterschiede die durchschnittliche persönliche Veränderung betrachtet wird, wenn Frauen zwischen vorgegebener und selbstgesteuerter Arbeitszeit wechseln, dann zeigt sich für beide Selbststeuerer-Antwortkategorien eine erhöhte Chance auf individuelle Überbeschäftigung im Vergleich zu vorgegebener Arbeitszeit. Der Unterschied ist für Vollzeit-„Personenjahre“ sogar grösser als bei Männern.

5. Zusammenfassung & Diskussion

Ich fasse noch einmal zusammen: Ausgangspunkt war die Frage, was Menschen heutzutage dazu bringt, mehr zu arbeiten und zu verdienen als sie mit Abstand betrachtet wollen würden. Zu dieser Frage wurde das besonders paradox erscheinende Phänomen untersucht, dass Menschen, die ihre Arbeit scheinbar selbst bestimmen, noch öfter als solche mit vorgegebener Arbeitszeit, mehr arbeiten als sie laut Umfragen wollen würden, wenn sie selbst bestimmen könnten.

Zeitliche Selbststeuerung der Arbeit ist in der Regel eine Begleiterscheinung von sachlicher Selbststeuerung der Arbeit sowie ihrem Führungspendant, der *indirekten Steuerung* über das Setzen von erwünschtem Ergebnis und zur Verfügung stehenden Ressourcen. Unterscheidet man *Handlungsautonomie* als relative Gestaltungsmacht im Arbeitsprozess von *Verhandlungsautonomie* als relative Gestaltungsmacht über Ergebnis und Ressourcen, so wird offensichtlich, dass auch bei starker Handlungsautonomie, umgangssprachlich „Freiheit“ genannt, Situationen entstehen können, in denen das erwünschte Ergebnis und die zur Verfügung gestellten Ressourcen nicht zueinanderpassen. Wenn in einer solchen Situation der *widersprüchlichen Arbeitsanforderungen* die Verhandlungsautonomie nicht ausreicht, um die Bedingungen des Arbeitens zu ändern, entstehen negative Belastungen, mit denen irgendwie umgegangen werden muss. Handelt es sich dabei um *Zeitdruck* sind die hauptsächlichen Möglichkeiten, die ArbeitnehmerInnen bei Beibehaltung der Tätigkeit haben, das Erdulden der Belastung, Arbeitsintensivierung und Arbeitsextensivierung, wobei letztere bei selbstgesteuerter Arbeitszeit aus individueller Perspektive sehr naheliegend ist.

Betriebsfallstudien haben umfassend herausgearbeitet, dass und wie die Auswirkungen von selbstgesteuerter Arbeitszeit für die Beschäftigten von den Begleitumständen im Betrieb abhängen und damit auch von den Einsatzzielen der Arbeitszeitmodelle. Um eine Erwartung darüber zu entwickeln, mit welchen Konsequenzen *häufig* zu rechnen ist, wurde ausführlich dargestellt, dass verschiedene sozialwissenschaftliche Beobachter das Streben nach *wirtschaftlicher Steigerung* als strukturelle Haupttriebkraft der verstärkt eingesetzten sachlichen und zeitlichen Selbststeuerung betrachten und nicht etwa eine arbeitnehmerseitig initiierte, höhere Arbeitszeitsouveränität. Studien verweisen auf allgemein sehr verbreiteten Termin- und Zeitdruck, der zudem bei den Selbststeuerern grösser ist. Zusammengefasst wurde deshalb erwartet, dass ArbeitnehmerInnen mit selbstgesteuerter Arbeitszeit durchschnittlich *mehr arbeiten* und genau deshalb auch *häufiger überbeschäftigt* sind.

Diese Hypothesen wurden mit den Daten von drei repräsentativen Umfragen sowohl querschnittlich als auch längsschnittlich statistisch überprüft. Die Auswertungen konnten die Hypothesen insgesamt nicht zurückweisen; sie werden deshalb als vorläufig bestätigt betrachtet. Nachfolgend sollen einige Einschränkungen der Studien diskutiert werden.

Das Ziel der empirischen Analysen war nicht, selbstgesteuerte Arbeitszeit an sich als den alleinstehenden Kausalfaktor für die beobachteten Arbeitszeitverlängerungen zu identifizieren. Es wurde argumentiert, dass selbstgesteuerte Arbeitszeit unter bestimmten Bedingungen Arbeitszeitverlängerungen begünstigt und, dass diese Bedingungen momentan häufig anzutreffen sind. Die verschiedenen Situationsmerkmale, die laut Vermutung in Kombination mit selbstgesteuerter Arbeitszeit zu Arbeitszeitverlängerungen führen, wurden in dieser Analyse nicht einbezogen; so z.B. die diskutierten ergebnisorientierten Steuerungsformen, Zeitdruck, das Fehlen wichtiger Regulationselemente wie Arbeitszeiterfassung, vereinbarte Ausgleichsfristen und andere. Auch in der Längsschnittstudie ging es hauptsächlich darum, die Alternativklärung auszuschliessen, dass die Selbststeuerer eine *persönlich* grössere Neigung besässen, länger zu arbeiten, um der Arbeitsorganisation inklusive der Steuerung der Rahmenarbeitszeit, kausales Gewicht zu verleihen. Dennoch erscheint es mir sinnvoll, in deskriptiver Absicht, Arbeitszeitunterschiede gerade entlang des Arbeitszeitmodells abzubilden, denn genau dieses Merkmal bildet den zeitpolitisch relevanten Unterschied ab, auf den heute regulativ eingewirkt werden kann.

Ein grosses Problem dieser Studie sehe ich darin, dass selbstgesteuerte Arbeitszeit in den drei Umfragen, die alle nicht für das Studium der hier interessierenden Fragen erhoben wurden, nur sehr grobschlächtig abgebildet ist. Wir erfahren anhand dieser Daten nur sehr wenig über

den Grad der Selbststeuerung, ob z.B. Kernzeiten festgelegt sind, ob sich die Menschen mit ihren Kollegen absprechen müssen, ob es die Arbeitsstunden über den Tag, die Woche, den Monat oder sogar einen längeren Zeitraum selbst verteilt werden können, ob Arbeitsstunden überhaupt noch eine Relevanz haben. Wir erfahren nichts darüber, ob und wie gut der Ausgleich für allfällige Mehrarbeit geregelt ist; ob z.B. die Zeit erfasst wird, wie das geschieht, ob sie auf Arbeitszeitkonten ausgewertet wird, welche Regeln für den Auf- und Abbau von Guthaben bestehen. Wir erfahren aus den vorhandenen Daten nur, dass über all diese verschiedenen Situationen und inklusive der vielen ArbeitnehmerInnen, die inzwischen Arbeitszeitkonten besitzen, jene mit selbstgesteuerter Arbeitszeit in relevant grösserem Ausmaß unerwünschte Mehrarbeit leisten als jene mit vorgegebener Arbeitszeit. Dieses Ergebnis lässt zwei Vermutungen zu: Erstens kann vermutet werden, dass die aktuell eingesetzten Regelungen rund um Arbeitszeitkonten ihre Schutzfunktion bezüglich der Arbeitszeitmenge häufig noch nicht voll erfüllen können. Dabei nimmt man an, dass die heutigen Arbeitszeitkonten insbesondere bei Selbststeuerern eingesetzt werden. Zweitens kann man vermuten, dass die Mehrarbeit bei jenen Selbststeuerern, die keine oder keine funktionierende Regulierung erleben, besonders hoch ist, so dass, trotz erfolgreicherer Regulierung bei Teilen der Selbststeuerer, durchschnittlich erhöhte Arbeitsstunden feststellbar sind. Dass mit den aktuellen Daten noch nicht einmal gut entschieden werden kann, welche dieser Vermutungen stärker zutrifft, ist ein klares Plädoyer dafür, sehr bald eine weitere umfassende Primärerhebung zu diesem Thema durchzuführen (wie 2003 durch Bauer et al. 2004; Munz 2005).

Die Passung zwischen erwünschten und tatsächlichen Arbeitsstunden betrachte ich als einen Situationsaspekt unter vielen. Sie kann also in realen Situationen, mit all ihren Einschränkungen, eine höhere oder niedrigere Priorität erhalten. Da in dieser Studie nur dieser eine Aspekt hervorgehoben untersucht wurde, anstatt zusätzlich mit einer Rangfolge wichtiger Aspekte zu arbeiten, bleibt unbekannt, wie belastend die Inkongruenz für die verschiedenen überbeschäftigten Befragten ist. Es bleibt auch unbekannt, inwieweit die Befragten eventuelle Chancen auf passendere Arbeitszeiten im Tausch gegen andere, positive Situationsaspekte ungenutzt gelassen haben, die ihnen persönlich wichtiger waren. Trotz dieser Unbekannten glaube ich Schlussfolgerungen daraus ziehen zu können, wenn häufig individuelle Überbeschäftigung beobachtbar ist und wenn in bestimmten Situationen sogar mehr individuelle Überbeschäftigung beobachtbar ist. Wenn die Passung der erwünschten mit den tatsächlichen Arbeitsstunden häufig nicht erzielt wird, dann scheinen die Einschränkungen und negativen Anreize dafür, diesen spezifischen Situationsaspekt zu vernachlässigen, strukturell recht hoch zu sein bzw. strukturell für bestimmte Situationen sogar noch höher zu sein. Ein Beispiel dafür ist,

dass am Arbeitsmarkt häufig eine Entscheidung zwischen entweder „passenden Arbeitsstunden“ oder „passender Qualifikationsstufe“ getroffen werden muss, was für Frauen in England bereits empirisch gezeigt werden konnte (Connolly & Gregory 2008).

Literaturverzeichnis

- Absenger, N., E. Ahlers, R. Bispinck, A. Kleinknecht, C. Klenner, Y. Lott, T. Pusch & H. Seifert, 2014: Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report 19. Düsseldorf.
- Ahlers, E., 2010: Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientierten Arbeitsformen. WSI Mitteilungen: 350–356.
- Bauer, F., H. Groß, K. Lehmann & E. Munz, 2004: Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln.
- Becker, G.S., 1965: A theory of the allocation of time. *The Economic Journal* 75: 493–517.
- BIBB/BAuA, 2013: Factsheet 01: Zeitdruck und Co – Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial.
- BMFSFJ, 2013: Unternehmensmonitor: Familienfreundlichkeit 2013.
- Böhm, S., C. Herrmann & R. Trinczek, 2004: Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells. Berlin: edition sigma.
- Boltanski, L. & È. Chiapello, 2006: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Brautzsch, H.-U., K. Drechsel & B. Schultz, 2012: Unbezahlte Überstunden in Deutschland. *Wirtschaft im Wandel* 18: 308–315.
- Bröckling, U., 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt, M.: Suhrkamp.
- Brüderl, J., 2010: Kausalanalyse mit Paneldaten. S. 963–994 in: C. Wolf (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesregierung, 2014: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/945 –.
- Campbell, I. & B. van Wanrooy, 2013: Long working hours and working-time preferences: Between desirability and feasibility. *Human Relations* 66: 1131–1155.
- Connolly, S. & M. Gregory, 2008: Moving down: women's part-time work and occupational change in Britain 1991–2001*. *The Economic Journal* 118: F52–F76.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014a: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2013.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014b: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2014.
- Eastman, W., 1998: Working for Position: Women, Men, and Managerial Work Hours. *Industrial Relations* 37: 51–66.
- Eberling, M., V. Hielscher, E. Hildebrandt & K. Jürgens, 2004: Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: Ed. Sigma.

- Edwards, J.R., 1995: Alternatives to Difference Scores as Dependent Variables in the Study of Congruence in Organizational Research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 64: 307–324.
- EuroFound, 2010: 5th European Working Conditions Survey 2010 SN: 6971. Colchester, Essex: UK Data Archive [distributor].
- European Social Survey, 2010: ESS-5 2010 Data file edition 3.2. Norwegian Social Science Data Services, Norway - Data Archive and distributor of ESS data.
- Haipeter, T., S. Lehndorff, G. Schilling, D. Voss-Dahm & A. Wagner, 2002: Vertrauensarbeitszeit: Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. *Leviathan: Zeitschrift für Sozialwissenschaft* 30: 360–383.
- Hakim, C., 2002: *Work-lifestyle choices in the 21st century. Preference theory*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Hausmann, A.-C. & C. Kleinert, 2014: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB Kurzbericht 9/2014. Nürnberg.
- Holst, E. & H. Seifert, 2012: Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. *WSI Mitteilungen* 65: 141–149.
- Hurrelmann, K. & E. Albrecht, 2014: *Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert*. Weinheim: Beltz.
- Kratzer, N., 2003: *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Ed. Sigma.
- Kratzer, N., 2011: Von der Stechuhr zur Vertrauensarbeitszeit? Betriebliche Arbeitszeitpolitik als Beispiel für den Wandel von Herrschaft. S. 219–243 in: W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne*. Weilerswist: Velbrück.
- Kratzer, N. & D. Sauer, 2007: Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik. *WSI Mitteilungen* 60: 174–180.
- Kubis, A. & A. Müller, 2014: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB Kurzbericht 10/2014.
- Luhmann, N., 2000: *Organisation und Entscheidung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Moldaschl, M., 2001: Herrschaft durch Autonomie - Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. S. 132–164 in: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Sonderforschungsbereich 333 & B. Lutz (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München*. Berlin: Akademie-Verlag.
- Munz, E., 2005: *Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive. Eine empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter variabler Arbeitszeitverteilung*. Dissertation, Universität Bremen.
- Philp, B. & D. Wheatley, 2011: Time Use, Exploitation, and the Dual-Career Household: Competing Perspectives. *American Journal of Economics and Sociology* 70: 587–614.
- Rosa, H., 2005: *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Sauer, D., 2011: Indirekte Steuerung. Zum Formwandel betrieblicher Herrschaft. S. 358–378 in: W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne*. Weilerswist: Velbrück.
- Weber, E., S. Wanger, R. Weigand & I. Zapf, 2014: Verbreitung von Überstunden in Deutschland. IAB Aktuelle Berichte.

- Weber, M., 1978: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Tübingen: Mohr.
- Weitzel, T., A. Eckhardt, S. Laumer, A. von Stetten, C. Maier & C. Weinert, 2014: Recruiting Trends 2014. Eine empirische Untersuchung mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus den Branchen Health Care, IT und Maschinenbau. Bamberg und Frankfurt am Main.
- Wingen, S., T. Hohmann, U. Bensch & W. Plum, 2004: Vertrauensarbeitszeit - neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- WSI GenderDatenPortal, 2014a: Arbeitszeit 02: Wochenarbeitszeiten abhängig beschäftigter Frauen.
- WSI GenderDatenPortal, 2014b: Arbeitszeit 03: Wochenarbeitszeiten abhängig beschäftigter Männer.

AUFSATZ 1:
WHAT DO WE WANT TO KNOW
WHEN WE ASK ABOUT PREFERRED WORKING HOURS?
CONCEPTUALISING SURVEY INDICATORS FOR THE ANALYSIS OF
INDIVIDUAL WORKING HOURS MISMATCH

What do we want to know when we ask about preferred working hours?

Conceptualising survey indicators for the analysis of individual working hours mismatch

Abstract: During the last two decades, comparing preferred working hours with actual working hours at the individual level (individual working hours mismatch) has been established as an analytical perspective in sociology and economics. However, the lack of a uniform, conceptually mature and well-tested indicator for preferred working hours inhibits the empirical potential of this perspective. In this essay, I therefore want to push on with the development of such an indicator. First, I will develop the first general conceptualisation of preferred working hours for survey research. Researchers can use this to develop various indicators for diverse research objectives that involve data on preferred working hours. Second, I will propose what one might call a “multiple-purpose indicator” for preferred working hours. A “multiple-purpose indicator” can be used for a variety of research questions and is needed for large-scale survey programmes and labour market statistics.

Keywords: Desired working hours, Distribution of work, Hours constraints, Hours restrictions, Ideal working hours, Preferred working hours, Survey methods, Working hours mismatch, Working time

1. Introduction

Scholars in the area of labour and quality-of-life research have long acknowledged the significance of studying working conditions including working hours. An increasing number of scholars suggests that it is not only important to study the number of hours individuals work per se, but that the actual number of working hours should be compared to the number of hours that people would prefer to work if they had a choice. The gap between these two measures has become known as individual mismatch (e.g., Altonji & Paxson 1992; Bell et al. 2012; Bell & Freeman 2001; Bielenski et al. 2002; Böheim & Taylor 2003, 2004; Clarkberg & Moen 2001; Drago et al. 2009; Eastman 1998; Feather & Shaw 2000; Figart & Mutari 2000; Iseke 2014; Landers et al. 1996; MacInnes 2005; Moen & Dempster-McClain 1987; Philp & Wheatley 2011; Ramirez 1998; Rebitzer & Taylor 1995; Reynolds 2003; Reynolds & Aletraris 2006, 2010; Reynolds & Johnson 2012; Sousa-Poza & Ziegler 2003; Stewart & Swaffield 1997; van Echtelt et al. 2006; Wheatley et al. 2011; Wielers et al. 2014; Wooden et al. 2009; Wunder & Heineck 2013). While labour market research and official labour market statistics already intensely investigate unemployment and underemployment, examining indi-

vidual mismatch offers the important opportunity to investigate the closely related phenomenon of individual overemployment. However, research to date is still far from having exhausted the empirical potential of this perspective. In part, this might be attributed to the lack of conceptual clarity regarding preferred working hours. In the absence of conceptual clarity, it is difficult to develop an agreed-upon survey indicator for preferred working hours. This has resulted in the concurrent existence of various survey indicators. In this essay I wish to make a proposal as to how preferred working hours might be conceptualised for survey research and how a uniform indicator might be designed based on this conceptualisation.

Let me briefly recall the current state of affairs. On the one hand, we have a broadly shared but abstract theoretical definition of preferred working hours (Bielenski et al. 2002: 15-18; Fagan 2001: 241-245). On the other hand, there have been various surveys containing concrete questions about preferred working hours, and the resulting data have been analysed, as well as criticised, in this respect.¹ The quality of data that we gain from survey questions is usually assessed in terms of reliability and validity. A precondition for applying these scientific criteria is a clear idea of the concept to which the data is thought to relate. However, an overview of the literature reveals that preferred working hours lack such a clear conceptualisation—or *operationalisation*—for survey research. In essence, we have not satisfactorily clarified *what we want to know when asking people about their preferred working hours*.

As will be outlined in detail below, there is no one single best survey question for preferred working hours. Survey questions addressing preferred working hours may vary profoundly and thereby gather *different* information. *The first aim of the essay* is thus to develop a *general conceptualisation* of how to survey and interpret different variants of preferred working hours. To the best of my knowledge, this has not been done systematically so far. This general conceptualisation of preferred working hours reveals that there are plenty of possibilities to survey preferred working hours, hence underlining the need to be clear about one's *intention*; i.e., what we want to know when we ask about preferred working hours. Such a general conceptualisation can instruct the design of various survey indicators tailored to a variety of different research objectives, which can then serve to survey different variants of preferred working hours accordingly.

Much contemporary survey research is based on large-scale survey programmes that allow for the investigation of a range of topics using one single data collection. In such surveys there is a need for an indicator that can be used across a number of research topics. With this in mind,

1 For readers unfamiliar with these survey questions, a collection can be found in the appendix.

the second aim of the essay is to propose, on the basis of the general conceptualisation, what might be called a “*multiple-purpose indicator*”. Obviously, we have to consider the survey questions that are already in use as proposals in this respect. However, these questions differ substantially, and explicit argumentations for preferring one over the other have not been provided. I presume that there is large potential in the study of individual mismatch. The growing attention of researchers and public alike to this topic supports this view. Likewise, I presume that this potential cannot unfold unless we decide on a more uniform “multiple-purpose indicator” of preferred working hours, the design of which is based on an explicit account of the intention that we attach to it. A conceptually mature indicator for preferred hours, however, could become a standard tool in large-scale survey programmes. To be clear on this from the start, in the second part of this essay I will not conclude on the definite wording of such an indicator, but take the necessary first step in that direction by making a first explicit argument to clarify the intention that we may attach to it.

2. Conceptualisation of preferred working hours for survey research

Obviously, conceptualising preferred working hours for survey research in individual working hours mismatch has to start with theoretical definitions. On the one hand, *individual mismatch* between preferred and actual working hours occurs most prominently in the form of *individual underemployment*, with *unemployment* being a special and the most extreme case. On the other hand, there is *individual overemployment*. It is important to note that individual overemployment requires neither working long hours nor overtime nor feeling overworked.

From the perspective of individual mismatch, *structural mismatch* is diagnosed when substantial shares of the employable population experience individual mismatch and when this individual mismatch is large in terms of the number of hours. In this perspective, structural mismatch deals with the *distribution* of gainful work and to what extent this distribution is consonant with peoples’ needs. By contrast, macroeconomics assume structural mismatch when there is a discrepancy between the aggregate demand for and the aggregate supply of labour from the employable population. The perspective of individual mismatch can therefore come to the conclusion that there is labour market failure even in the event that the demand for and supply of work are in macroeconomic equilibrium (e.g., Golden 1996).

This essay only examines the epistemically contestable component of individual mismatch: preferred working hours. Virtually all authors in the field indicate in one way or another that they view preferred working hours as being something that is highly influenced by *circumstances*, i.e., preferred working hours are *endogenous preferences* and should not be viewed *essentialistically*. Two targeted statements have formulated for the field at length what endogeneity means in the case of preferred working hours (Bielenski et al. 2002: 15-18; Fagan 2001: 241-245). Fagan (2001: 243) writes for example:

“People's work orientation and working-time preferences are shaped by their experiences in education and the labour market, their domestic circumstances and their evaluation of the options which they perceive to be open to them. The options that people face are structured by the societal context of economic conditions, state policies and other social institutions. Less tangible, dominant ideologies and social norms concerning how people should use their time also exert a pressure”

Bielenski et al. (2002: 16) elaborate further on feasibility:

“preferences are usually compromises between what is desirable and what is feasible. When the objective conditions change, preferences frequently change as well. If individuals' room for manoeuvre is extended, what was previously 'unthinkable' becomes desirable and possible; if, however, that room for manoeuvre is reduced, then preferences expressed earlier may be sacrificed to individual perceptions of what is feasible. Thus preferences are not static; rather, they evolve in close interaction with the actual circumstances of the individuals concerned.”

The authors give an impression of the multiple and varied contextual factors that shape preferred working hours. In particular, they emphasise that people's preferences concerning their working hours are highly influenced by what they perceive to be an attainable state and that their preferences change with this perception. Bielenski et al. (2002: 17f.) describe this concisely in the vivid metaphor of a “moving target”. This broadly shared theoretical *conception of endogeneity* must be kept in mind in what follows.

In the remainder of this chapter, I will describe and discuss the three most conspicuous interpretive challenges that contest the concept of preferred working hours in empirical research. I will complete these observations with my conclusion on how to conceptualise preferred working hours for survey research.

2.1. Mismatch can be confused with hours constraints

Economic studies refer to the results of comparisons between actual and preferred hours as *hours constraints* (e.g., Altonji & Paxson 1992; Landers et al. 1996; Rebitzer & Taylor 1995). This paragraph intends to establish that it is important to differentiate analytically between the *experience of mismatch*, which we usually observe via surveys, and important real-life causes of mismatches, which are called *hours constraints*.² Let me first summarise the challenge:

Johnson (2011) has recently called large shares of “hours constraints” *illusory*, using the term hour constraints to refer to both estimates of mismatch from surveys and the possible reasons for such mismatch. He assumes that, in weighing alternative sets of money and time when prompted to do so for a survey, people calculate with their current hourly wage but neglect the fixed costs that they cause for employers.³ Therefore, many money/time sets that the respondents indicate are economically infeasible under the assumption that their employers act in a competitive market with fixed costs. In Johnson’s view, hours constraints derived from these money/time sets are hence illusory. Specifically, he writes, “It would not make sense to consider workers constrained if they cannot attain jobs which they prefer but are economically infeasible” (ibid.: 776). Therefore a worker who “is already at his most preferred feasible job” cannot be viewed as being constrained (ibid.: 779). This feasibility argumentation could be applied to many more situations of mismatch or their respective causes and therefore poses a challenge to researchers working with data on mismatch. Where does it come from, and is it valid for any type of research?

In standard economic theory, people act according to their preferences. This viewpoint assumes available options as given and includes a general notion of rational actors who maximise utility within given constraints. In this sense, the hours that people work are indeed those hours that they prefer to work. At the same time, the basic economic model of the labour market assumes that people choose their favoured combination of time spent at and away from paid work out of all theoretically possible combinations, which evidently is not true. In order to handle this empirical fact, and at the same time maintain the unity of behaviour and preference, economists have long-since extended the basic model by introducing the notion of

2 Pioneer economic studies concerned with individual overemployment started to use the individual experience of overemployment as a reverse indicator of suspected constraints on hours (e.g., Ilmakunnas & Pudney 1990).

3 In fact, he assumes that people only weigh money and time and thereby assume other situational characteristics to be stable. This becomes obvious in the neglect of situational characteristics that likely covary with “fringe benefits” (which he focuses on).

hours constraints (e.g., Golden 1996). Hours constraints *constrain* the set of alternative combinations that are open to people and thereby reduce the *attainable* or *maximum* utility for all those whose optimal combination would have been outside this set. However, most economists study hours constraints that theoretically result from relaxing specific assumptions made by existing labour market theories, for instance, “full information” or “no fixed costs”. Conversely, preferred money/time sets that cannot be attained in the theoretical market used as a benchmark are irrelevant (or “illusionary”) in such studies.

Outside these benchmark comparisons, respondents and researchers might think differently since they can view economic feasibility *itself* as a *historically variable* constraint of the social world (for the latest relevant modifications, see Boltanski & Chiapello 2005). This is a reasonable point of view. It might, for example, be economically infeasible for an individual company to interrupt work during nights and weekends, but if a law forces *all* companies to do so, it becomes economically feasible.

The clear separation between the surveyed experience of mismatch and important causes of mismatch that economists call hours constraints enables a reformulation of the “illusionary statement”: Johnson’s (2011) scholarly interest lies in specific deviations from a chosen theoretical benchmark market and shows that mismatch, as a reverse indicator of these specific constraints, is overestimating. However, this overestimation comes as no surprise since he did not use data that contained an indicator specifically designed for his research interest. Rather his indicator is contained in a large-scale, general-purpose survey and *intentionally* recognises people as constrained for diverse reasons. It could be viewed as contradictory to first ask people about preferences in a hypothetical situation that is different from feasible reality and then expand on the fact that they answer by stating preferences that are currently infeasible.

2.2. Different questions yield different answers

As asking questions about preferred working hours became more common, it became obvious that the answers are sensitive to the way the questions are phrased. However, there is currently not much more that can be stated with certainty since the existing surveys show considerable variation in terms of the samples, topics of the questionnaires, the points in time referred to as well as the definition of actual hours and the mode of surveying them. All these

factors influence preferred working hours and mismatch as well since the cognitive process of providing an answer to such a question requires more than remembering a fact (Tourangeau et al. 2000).

In the only systematic analysis to date, Golden and Gebreselassie (2007: 19f.) compiled overemployment figures and survey information from 14 studies on the US population. Here, figures on overemployment varied between 8 and 52 percent. However, the wording of the survey questions varied at least that much. For example, the Survey of Working Moms (2006) asked the moms if they are “*willing to take a pay cut to spend more time with [their] children?*” and unsurprisingly observed high rates of affirmative responses (ibid.). It would be at least questionable to draw conclusions about the concrete nature of wording effects from this kaleidoscope.

From the apparently strong reactions to different wordings or survey contexts, we could conclude that preferred working hours are the product of instable, spontaneous attitudes and analysing such data is a highly dubious endeavour. On the other hand, it is noticeable—and an argument can be made accordingly—that statements about preferred hours in surveys obviously correspond to what we would expect: they depend on circumstances, as the shared theoretical conception would lead us to predict. In survey situations, these circumstances are of a hypothetical nature and are more or less clearly described by the wording of the question.

2.3. Scholars implicitly search for a “true” preference

We have just seen that statements on preferences differ according to the wording of the question. Presumably, we can attribute this mainly to differences in the hypothetical situations that people imagine depending on different wordings. In other words, answers to the question will vary depending on the assumptions people make while processing the question and generating an answer (Tourangeau et al. 2000). Strictly speaking, we cannot even know whether people who are confronted with the *same* question are picturing the same hypothetical situation.

In fact, researchers in the field do not believe that people do so. In empirical studies on mismatch, the authors usually discuss how they assess the wording of the specific question about preferences that yielded the data they use. These assessments show that authors—or reviewers—throughout the field are very creative in picturing the alternative situations people might be in, the thoughts they might have while answering and the different response tendencies this might entail.

In cases where authors discuss the potentially different hypothetical situations that people might imagine while answering a specific survey question, these suspected differences are more or less explicitly interpreted as causes of systematic measurement error; i.e., people who imagine a specific hypothetical situation are expected to display a certain tendency when answering the question. Getting to the heart of what the authors are implying when suspecting measurement error, I want to call this line of thinking the *true-value line*, because measurement error or bias in observations are thought to interfere with an imagined true value. This interpretation appears to be obvious when applying statistical methods that are based on classical measurement theory, which is the standard in the field of mismatch analysis. At the same time, this interpretation is questionable if we recall the broadly shared core assumption of non-essentialism included in the *theoretical conception* of preferred working hours.

The inconsistency becomes apparent once we think through the consequences of the true-value interpretation: certain thoughts, assumptions or situational factors that influence respondents in processing the request for their preferred number of working hours are considered as biasing the “measurement”. Conversely, the true-value line implicitly believes that, apart from these biasing thoughts and assumptions, the hypothetical situations that people imagine are identical. To yield valid answers, the true-value line then would have to be able to define which thoughts are “permitted”. Consequently, the true-value line’s natural way of dealing with the problem of bias would be to define the hypothetical situation more and more clearly in the conviction that this would improve the comparability of people’s answers. The assumption here is that the more the situation is specified, the more it would lead people to think about it in the exactly same way.⁴

However, preferred hours are conceptualised as the result of *relevant* circumstances, which can be quite different for different people. Therefore, it is questionable if it would be informative to generate data on preferred hours by rigidly defining an identical hypothetical situation for all respondents or even comparing one’s data with such an “ideal” situation in thought experiments, as is regularly done. In fact, systematic tendencies in responses that result from systematic differences between situations *are what we are looking for*. Notwithstanding, *specific* systematic response tendencies might interfere with *specific* research objectives. Let me give one example for the purpose of illustration. For a specific research project, it might be troubling not to know what people whose number of working hours is approaching the upper

4 For the argument, it is irrelevant whether this is pursued by presenting a single question that contains an ever-increasing number of specifications or, alternatively, by presenting several questions that differ in specifications and are expected to reflect the true value to a certain extent.

limit of overtime assume about their hypothetical hourly wages while responding to the question about preferred working hours. This is especially true if the overtime limits and overtime pay are unknown (Sousa-Poza & Henneberger 2002: 218). However, in another study in which overtime limits are known, the central research question might be how overtime pay appeals to workers, i.e., influences their working hours preferences and mismatch experience.

If several researchers discuss specific systematic *response tendencies* as instances of systematic *measurement error* in their studies, the overall result is the impression that preferred working hours are a concept that is too troubling to work with. Any one author may regard one or two aspects troubling (and decide that one can still work with the indicator), but taken together the indicator appears to combine a vast amount of “measurement problems” while no one has actually defined what it is exactly supposed to “measure”. As a solution to this dilemma, I suggest that we avoid discussing the problems of *omitted variables*, which are quite common when working with secondary data, as problems of *measurement error*.

2.4. Asking about preferred working hours is to stimulate reflection and statements on hypothetical situations

Considering the challenges outlined above, we can draw two general conclusions. With these in mind, the formulation of indicators in line with the research objective becomes an easier task.

Hypothetical situation: Researchers use the experience of individual mismatch as a reverse indicator of the constraints that influence real-life decisions. Under the constraints of their *actual* situation people already work a certain number of *actual* hours. Complying with the request to state a preferred number of working hours as opposed to the actual hours only makes sense when we refer to some kind of *hypothetical* situation that is different from the actual situation. To be clear on the hypothetical nature of that situation, we need to bear in mind that we are neither able nor interested in fully defining a hypothetical situation that is the same for every person surveyed. We can therefore only define an identical *hypothetical variation* of the status quo. For example, Eastman (1998) asks his respondents in a survey experiment how many hours they would like to work *if everyone else would work the same hours*. In this example, people’s hypothetical situations are as diverse as they are in reality except that everyone would be working the same hours as the respondent regardless of how many hours the latter would prefer to work. To provide another example, to people who are not and have no plans of becoming parents, it is irrelevant whether *high-quality day care is available and free*

of charge. People with children, on the other hand, are likely to react to this hypothetical change. The hypothetical variation of the status quo does not mean the same to all respondents, as the difference the respondents are asked about is defined by comparing two states: the status quo and the status quo *including the hypothetical variation*. The characteristic of the hypothetical situation means varying degrees of difference depending on people's actual situation.

The hypothetical character of data on preferred working hours forces us to make an assumption: we must assume that people are able to look beyond their status quo, i.e., that they can imagine a different situation in which certain constraints to their actual situation no longer apply.

Stimulus instead of measurement: If we *measure* (in the strict sense), there must be some *thing* to measure. However, according to our shared theoretical definition we do not assume that people have only one single preference in regard to number of working hours irrespective of situational factors. At the same time, my discussion above suggests that we can access the choice of preferred working hours *empirically* only via *hypothetical* situations and that we are neither able nor interested in defining those hypothetical situations in their entirety. It follows that there is no *thing* that we could measure. I suggest viewing survey questions about preferred working hours as *stimuli* that trigger a process of imagination and reflection that result in a statement about such preferences (for a detailed account of the response process, see Tourangeau et al. 2000).

Formulating concrete indicators: If we view questions about preferred working hours as outlined above, then our first task is to clearly specify what constraints we are interested in. In constructing a hypothetical situation, we are relaxing constraints that define the actual situation. This relaxing of constraints has a different meaning to people in different situations. The indicator therefore differentiates between people that are in different situations, and the responses can be used as a reverse indicator of the relevance of the specific constraint in the respondents' situation.

3. Proposal for a “multiple-purpose indicator”

In this paragraph I argue for the need to consider three characteristics when formulating a single “multiple-purpose indicator”; that is, an indicator that is intended to inform diverse research projects within the context of large-scale survey projects. What are the guiding principles underlying the proposal?

I assume that the broader research aim of mismatch statistics and studies is to gain knowledge that might help to improve living conditions (“progressive knowledge”). The indicator should be useful for diverse research objectives within the scope of this general goal. It should be designed to remain informative in view of an unknown future because I assume indicator stability to be desirable to facilitate intertemporal comparisons. Finally, I regard existing questions that are already used in large-scale surveys as proposals for a “multiple-purpose indicator” because they are presumably the result of similar considerations.

For a “multiple-purpose indicator”, I suggest that we are interested in people’s preferred *usual* working hours in a hypothetical situation that is characterised by *more freedom of choice* on their side while *any dependence on gainful work for subsistence* is retained.

3.1. Why ask about usual hours?

When we ask people about their experiences and ideas concerning working hours, they need to know whether we are referring to, for example, the current week, last or next month, or an approximate average over some longer period of time. When constructing mismatch indicators, the researcher also needs to decide if questions about actual and preferred hours should refer to the same period to address the issue he or she is interested in.

In designing the “multiple-purpose indicator”, I suggest that we are not concerned with short-term volatility. What we want to ask about is preferred working hours in hypothetical day-to-day or *usual* situations. Mismatch indicators based on such an indicator of preferred hours could inform broader working time strategies; for instance, regarding the general level and distribution of labour.

However, since short-term mismatches are a relevant subject of research, why are we not surveying preferred working hours, for instance, in the current week? Short-term mismatches evolve regularly due to unforeseeable events in day-to-day life that change people’s preferences for a short period. At least as important are short-term mismatches that emerge due to

near-term changes in the actual working hours demanded by companies. For short-term mismatches we can therefore *assume* that, to some degree, they emerge and are handled regularly. The more relevant subject here is *how* they are handled and what *consequences* this has. Under the broad heading of “employee- vs. employer-friendly flexibility”, we ask, for example: What rights do companies have to change hours on short notice? What rights do employees have to reject such changes? How are these regulations handled in practice? What does this mean for the people affected?

The short- and the medium-term perspectives can also be fruitfully connected *on the condition that they are kept apart*: Does short-term flexibility occur on the basis of a medium-term match or mismatch? This will make a difference. Do certain groups of people experience disadvantageous outcomes in the short as well as medium run; for instance, underemployed workers that work on call? If so, this would be more troubling than otherwise.

3.2. Why characterise the hypothetical situation abstractly so as to give the respondent more freedom?

A “multiple-purpose indicator” needs to be a reverse indicator capable of covering a range of diverse constraints at the same time: constraints that we can imagine and define *ex-ante*, constraints that we are unaware of and would like to discover, as well as constraints that will exist or be realised only in the future. A “multiple-purpose indicator” would therefore characterise the hypothetical situation *abstractly* so as to give the respondents more freedom to determine or greater control over their usual working hours. In this way, people can disregard the limiting factors that are relevant to their current situation. If we intend to develop a “multiple-purpose indicator”, the unknown and presumably differing assumptions that people make about the hypothetical situation when reacting to this kind of stimuli are not problematic. They result in *desirable information* because the differing assumptions result in an indicator that can identify people as mismatched who experience this for different known and unknown reasons. By bringing in other available information about respondents, we are identifying situational factors that are connected to the experience of mismatch and making inferences about the constraints that might cause this.

“*Provided that you could make a free choice...*” is an exemplary phrase with the aim of giving the respondents greater control in the hypothetical situation. To date it is unclear how explicit the wording of the question needs to be to achieve this. The simple fact of asking about the amount of hours respondents “would choose” or “would like to work” compared to the

hours they actually work might implicitly and sufficiently indicate to many people that the survey is interested in a hypothetical situation as opposed to their actual situation. Proof of this may be seen in the fact that surveys without explicit reference to a gain in control also reveal differences between preferred hours and actual hours. However, uncertainty about the feasibility of a change in hours makes it more difficult for the respondent to give an answer. This is straightforward and has also been shown by in-depth interviews with Australian long-hours workers (Campbell & van Wanrooy 2013: 1147-1149). Explicitly formulating that there would be more control over working hours in a hypothetical situation may relieve at least some respondents from deciding whether they may or may not disregard the constraints that they face in their current situation.

Survey results based on a question containing such a phrase can, *ceteris paribus*, be expected to reveal higher rates of individual mismatch than those that do not; they are more “sensitive”. This leads to two consequences: First, the survey results have to be interpreted accordingly. Not all situations of mismatch that a survey might detect are problematic to the same extent. It is the task of researchers and civic actors to identify and evaluate those situations of mismatch that can and should be reduced by political intervention, collective negotiation or individual awareness. Second, and connected to this, only an indicator with a higher sensitivity puts scholars in a position in the first place to detect a wide range of systematic differences between situations of match and mismatch using exploratory techniques. I think that the potential arising from this possibility outweighs the interpretational vagueness of aggregate figures; especially if we agree that *any* survey indicator of preferred working hours will remain either vague or limited to a few specific constraints.

3.3. Why retain any existing dependence on gainful work for subsistence?

As outlined above, the hypothetical situation should, in my view, be characterised by more freedom to determine or greater control over working hours. Financial independence surely leads to more freedom. However, I would argue that working hours mismatch will remain a relevant research subject because and as long as the majority of the population needs to work for pay to make ends meet.⁵ Chances for social participation, money and power are distributed to a significant extent via economic success. This basic situation leads to a certain “readiness

5 Additionally, it is only as long a relevant subject as working hours are to a certain extent negotiated at the individual level. In a society that follows a strategy of debating and regulating working hours centrally, individuals need to voice their working hours preferences to the key actors in this arena.

to compromise” with regard to many aspects of work, including the proportion of life spent working. Therefore, if the aim is to support analysis and expertise in a reformist tradition, it makes sense to retain any existing dependence on gainful work for subsistence in the hypothetical situation.

To date, it is unknown which share of interviewees, if any, imagines a situation of financial independence if there is *no* explicit instruction not to do so. Regularly found individual under-employment and systematic correlations of preferred working hours with income measures speak against the conjecture that many people imagine complete financial independence. Existing formulations that try to ensure that interviewees do not disregard the need to earn money put different degrees of emphasis on financial consequences. Adding the phrase “*taking into account the need to earn a living*” (European Working Conditions Survey, EWCS 2010) is obviously something different than requesting people to “*particularly*” consider that their remuneration “*would increase or decrease by roughly the same amount*” (European Labour Force Survey, EU-LFS 2009, Ireland). To date, there is no systematic knowledge on the framing effects that those differences have. However, one must warn against the belief that more explicit references to pay differentials would automatically lead to preferences for longer working hours. For people whose hourly pay would easily allow them to reduce their working hours, it could also have the reverse effect precisely because concentrating on pay might lead them to disregard other likely consequences related to working hours (e.g., career prospects, job security).

3.4. Next steps

This essay provides only a first explicit argumentation for the goals and specific characteristics of a future, standardized, “multiple-purpose” survey indicator for large-scale surveys. Therefore, some more debate and eventually a meeting of interested scholars are needed before we can talk about *agreed-upon* characteristics. The second step then would be to do targeted research on the wording effects of different formulations that meet these agreed-upon characteristics. For example, survey questions for preferred working hours that match the characteristics outlined above already exist, but differ substantially in their concrete formulations:

„Provided that you could make a free choice regarding your working hours and taking into account the need to earn a living: how many hours per week would you prefer to work at present?“ (EWCS 2010)

“How many hours a week, if any, would you choose to work, bearing in mind that your earnings would go up or down according to how many hours you work? (European Social Survey 2010)

“If it depends on you, how many hours per week you would like to work in total (incl. second or other additional job), if your wage/income corresponds to the number of hours?” (EU-LFS 2009, Bulgaria)

4. Summary & Outlook

In this essay, I have tried to push on with the development of a conceptually mature indicator for preferred working hours. This is motivated by the presumption that the perspective of individual mismatch on working hours has not yet exhausted its potential, one reason for this being the lack of such an indicator.

In the first part of this paper, I have unfolded the most conspicuous interpretational challenges and inconsistencies encountered in the existing literature and developed a general conceptualisation of working hours preferences for survey research interested in individual mismatch. The main conclusion is that when we ask people about their preferred working hours, we want to stimulate reflection and statements on which working hours people would prefer in a hypothetical situation that is different from their actual situation in certain respects. This difference to the status quo can, in principle, neutralise any imaginable constraint on actual working hours in the hypothetical situation. In this way, answers can be used as a reverse indicator of the significance of the respective constraint in the respondent's situation.

One implication of this conceptualisation is to step back from the ideal of measuring the one true number of preferred working hours, as this appears to be an impossible task. At the same time, the conceptualisation explains how to develop and interpret various questions for gathering data on preferred working hours. This opens up plenty of possibilities. If we are interested in the relative importance of a small number of specific constraints, designing a factorial survey or what is also called a vignette analysis may be a likely way to go. Factorial surveys confront people with a number of hypothetical situations in which the characteristics are varied systematically. The resulting data makes it possible to analyse influences of specific characteristics on the stated choices (e.g., Dülmer 2007).

Given this variety of possibilities, I then went on to ask how a “multiple-purpose indicator” could characterise the hypothetical difference to the status quo. I have assumed that the indicator would need to be a reverse indicator of diverse constraints. In abstract terms, the hypothetical situation would be characterised by conditions that give the respondents more control over their working hours while refraining from relaxing any existing dependence on gainful work for subsistence. In addition, I argued for being interested in preferred *usual* working hours, i.e., working hours in a hypothetical day-to-day situation.

Obviously, other researchers might challenge my argumentation for this specific design of a “multiple-purpose indicator”. I have regarded existing questions as proposals and, in general, have not departed from these existing proposals. However, only once researchers have reached a rough consensus on the design of a “multiple-purpose indicator”, can targeted steps be taken to learn in more detail how people perceive concrete wordings, how these wordings lead to different answers and which wording best serves the purpose of the question.

In the analysis of structural working hours mismatch, another point is important. As yet, people who do not work are seldom asked about their preferred working hours in surveys, although doing so would provide ample insights (e.g., Bielenski et al. 2002). Surveying preferred working hours of people who currently do not work would be a precondition for a comprehensive analysis of structural mismatch in working hours. It would also be a precondition for a comparative analysis of different countries with their different shares of economically active as well as gainfully employed populations. Therefore, the “multiple-purpose indicator” would need to ensure a very similar, if not identical, wording for people who work and those who do not.

References

- Altonji, J. G. and Paxson, C. H. (1992). ‘Labor Supply, Hours Constraints, and Job Mobility’. *Journal of Human Resources*, 27 (2): 256–78.
- Bell, D., Otterbach, S. and Sousa-Poza, A. (2012). ‘Work Hours Constraints and Health’. *Annales d'Economie et Statistiques* (105-106): 35–54.
- Bell, L. A. and Freeman, R. B. (2001). ‘The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany’. *Labour Economics*, 8 (2): 181–202.
- Bielenski, H., Bosch, G. and Wagner, A. (2002). *Working time preferences in sixteen European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- Böheim, R. and Taylor, M. P. (2003). 'Option or obligation? The determinants of labour supply preferences in Britain'. *The Manchester School*, 71: 113–31.
- Böheim, R. and Taylor, M. P. (2004). 'Actual and Preferred Working Hours'. *British Journal of Industrial Relations*, 42 (1): 149–66.
- Boltanski, L. and Chiapello, È. (2005). *The new spirit of capitalism*. London: Verso.
- Campbell, I. and van Wanrooy, B. (2013). 'Long working hours and working-time preferences: Between desirability and feasibility'. *Human Relations*, 66 (8): 1131–55.
- Clarkberg, M. and Moen, P. (2001). 'Understanding the Time-Squeeze: Married Couples' Preferred and Actual Work-Hour Strategies'. *American Behavioral Scientist*, 44: 1115–36.
- Drago, R., Wooden, M. and Black, D. (2009). 'Who wants and gets flexibility? Changing work hours preferences and life events'. *Industrial and Labor Relations Review*, 62 (3): 394–414.
- Dülmer, H. (2007). 'Experimental Plans in Factorial Surveys: Random or Quota Design?'. *Sociological Methods & Research*, 35 (3): 382–409.
- Eastman, W. (1998). 'Working for Position: Women, Men, and Managerial Work Hours'. *Industrial Relations*, 37 (1): 51–66.
- Fagan, C. (2001). 'Time, Money and the Gender Order: Work Orientations and Working-Time Preferences in Britain'. *Gender, Work and Organization*, 8 (3): 239–66.
- Feather, P. M. and Shaw, W. D. (2000). 'The demand for leisure time in the presence of constrained work hours'. *Economic Inquiry*, 38 (4): 651–61.
- Figart, D. M. and Mutari, E. (2000). 'Work Time Regimes in Europe Can Flexibility and Gender Equity Coexist?'. *Review of Social Economy*, 34 (4): 847–71.
- Golden, L. (1996). 'The Economics of Worktime Length, Adjustment, and Flexibility: A Synthesis of Contributions from Competing Models of the Labor Market'. *Review of Social Economy*, 54 (1): 1–45.
- Golden, L. and Gebreselassie, T. (2007). 'Overemployment mismatches the preference for fewer work hours'. *Monthly Labor Review*, 130 (4): 18–36.
- Ilmakunnas, S. and Pudney, S. (1990). 'A model of female labour supply in the presence of hours restrictions'. *Journal of Public Economics*, 41 (2): 183–210.
- Iseke, A. (2014). 'The Part-Time Job Satisfaction Puzzle: Different Types of Job Discrepancies and the Moderating Effect of Family Importance'. *British Journal of Industrial Relations*, 52 (3): 445–69.
- Johnson, W. R. (2011). 'Fixed Costs and Hours Constraints'. *Journal of Human Resources*, 46 (4): 775–99.
- Landers, R., Rebitzer, J. and Taylor, L. (1996). 'Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms'. *American Economic Review*, 86 (3): 329–48.
- MacInnes, J. (2005). 'Work-Life Balance and the Demand for Reduction in Working Hours: Evidence from the British Social Attitudes Survey 2002'. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (2): 273–95.
- Moen, P. and Dempster-McClain, D. I. (1987). 'Employed Parents: Role Strain, Work Time, and Preferences for Working Less'. *Journal of Marriage and Family*, 49: 579–90.
- Philp, B. and Wheatley, D. (2011). 'Time Use, Exploitation, and the Dual-Career Household: Competing Perspectives'. *American Journal of Economics and Sociology*, 70 (3): 587–614.

- Ramirez, J. V. (1998). 'Unemployment rate and working-hour constraints: Empirical evidence from the Swiss labour force'. *International Journal of Manpower*, 19 (6): 449–60.
- Rebitzer, J. B. and Taylor, L. J. (1995). 'Do Labor Markets Provide Enough Short-Hour Jobs? An Analysis of Work Hours and Work Incentives'. *Economic Inquiry*, 33 (2): 257–73.
- Reynolds, J. (2003). 'You Can't Always Get the Hours You Want: Mismatches between Actual and Preferred Work Hours in the U.S.'. *Social Forces*, 81 (4): 1171–99.
- Reynolds, J. and Aletraris, L. (2006). 'Pursuing preferences the creation and resolution of work hour mismatches'. *American Sociological Review*, 71 (4): 618– 38.
- Reynolds, J. and Aletraris, L. (2010). 'Mostly Mismatched With a Chance of Settling: Tracking Work Hour Mismatches in the United States'. *Work and Occupations*, 37 (4): 476– 511.
- Reynolds, J. and Johnson, D. R. (2012). 'Don't Blame the Babies: Work Hour Mismatches and the Role of Children'. *Social Forces*, 91 (1): 131–55.
- Sousa-Poza, A. and Henneberger, F. (2002). 'An Empirical Analysis of Working Hours Constraints in Twenty-one Countries'. *Review of Social Economy*, LX (2): 209–42.
- Sousa-Poza, A. and Ziegler, A. (2003). 'Asymmetric information about workers' productivity as a cause for inefficient long working hours'. *Labour Economics*, 10 (6): 727–47.
- Stewart, M. and Swaffield, J. (1997). 'Constraints on the Desired Hours of Work of British Men'. *The Economic Journal*, 107: 520–35.
- Tourangeau, R., Rips, L. J. and Rasinski, K. A. (2000). *The psychology of survey response*: ASA.
- van Echtelt, P. E., Glebbeek, A. C. and Lindenberg, S. (2006). 'The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hours'. *Work, Employment & Society*, 20 (3): 493–512.
- Wheatley, D., Hardill, I. and Philp, B. (2011). '“Managing” Reductions in Working Hours: A Study of Work-time and Leisure Preferences in UK Industry'. *Review of Political Economy*, 23 (3): 409–20.
- Wielers, R., Munderlein, M. and Koster, F. (2014). 'Part-Time Work and Work Hour Preferences. An International Comparison'. *European Sociological Review*, 30 (1): 76–89.
- Wooden, M., Warren, D. and Drago, R. (2009). 'Working Time Mismatch and Subjective Well-being'. *British Journal of Industrial Relations*, 47 (1): 147– 79.
- Wunder, C. and Heineck, G. (2013). 'Working time preferences, hours mismatch and well-being of couples: Are there spillovers?'. *Labour Economics*, 24: 244–52.

Appendix

Table: Exemplary questions for surveying preferred working hours and/or individual mismatch

Survey	Question (or translation of question)
5th European Working Conditions Survey (2010)	Provided that you could make a free choice regarding your working hours and taking into account the need to earn a living: how many hours per week would you prefer to work at present?
European Social Survey (2004, 2010)	How many hours a week, if any, would you choose to work, bearing in mind that your earnings would go up or down according to how many hours you work?
European Labour Force Survey (2009, Latvia)	How many hours would you like to work in total? (variations of this in many other countries)
European Labour Force Survey (2009, Portugal)	Would you like to work a different number of hours from those you currently work (with adjustment of salary)? Yes/No; if Yes: How many hours would you be prepared to work per week?
European Labour Force Survey (2009, Ireland)	<p>I am going to ask a question about your hours of work and whether the amount of hours you work suit your own circumstances. In particular, when answering the next question, you should take it that if your hours of work were to increase or decrease, your pay (or remuneration/benefit) would increase or decrease by roughly the same amount. Bearing this in mind... Do you consider your hours to be too few (1), just about right (2) or too many (3)?</p> <p>If 1 or 3: You have indicated that you usually work [XX] hours weekly. How many hours in total would you like to work weekly? Bearing in mind that were your hours at work to increase or decrease your pay might be considered to increase or decrease by the same amount.</p>
European Labour Force Survey (2009, Finland)	In your present life situation what would be the best suited number of working hours for you, assuming that the number of hours worked would also influence the size of pay?
US Current Population Survey (2001)	<p>If you had a choice [at your main job], would you prefer to:</p> <p>Work fewer hours but earn less money.</p> <p>Work more hours but earn more money.</p> <p>Work the same number of hours and earn the same money.</p>

AUFSATZ 2:

ARBEITSZEITVERLÄNGERUNG BEI SELBSTGESTEUERTER
STATT VORGEGEBENER ARBEITSZEIT?
ARBEITSSTUNDEN, ÜBERSTUNDEN UND
INDIVIDUELLE ÜBERBESCHÄFTIGUNG IM VERGLEICH

Arbeitszeitverlängerung bei selbstgesteuerter statt vorgegebener Arbeitszeit?

Arbeitsstunden, Überstunden und individuelle Überbeschäftigung im Vergleich

Zusammenfassung: Selbstgesteuerte Arbeitszeit (z.B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit) ist inzwischen branchenübergreifend verbreitet. Umfassende Betriebsfallstudien zeigen, dass dabei unter bestimmten organisationalen Bedingungen eine Ausweitung der Arbeitsstunden stattfindet. Auch die bisher einzige Auswertung einer repräsentativen Umfrage ergab, dass mit selbstgesteuerter Arbeitszeit durchschnittlich länger gearbeitet wird. In der vorliegenden Studie werden zu dieser Frage zwei weitere repräsentative Umfragen ausgewertet (European Social Survey 2010, European Working Conditions Survey 2010). Die Ergebnisse sprechen bei Männern sehr deutlich für eine Ausweitung der Arbeitsstunden. Bei Frauen werden nur für Vollzeitarbeitnehmerinnen relevante Durchschnittsunterschiede festgestellt.

Stichworte: flexible Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitsstunden, Überstunden, individuelle Überbeschäftigung

1. Einleitung

Unter dem Stichwort „Flexibilität“ werden seit Jahrzehnten verschiedene Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung erprobt und diskutiert. Wirtschaftspolitik und Unternehmen thematisieren primär den bedarfsgemässen Einsatz von Personal und dementsprechend niedrigere Lohnkosten als Chance. Sozialpolitik und Arbeitnehmer interessieren sich für das Potential, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen zu verbessern. Gleichzeitig ist es zu ihrer Aufgabe geworden, die negativen Auswirkungen der unternehmerisch verstandenen Flexibilität zu thematisieren. Auch potentiell gemeinsame Interessen werden von beiden Seiten betont; beispielsweise die beschäftigungssichernden Erfolge von Arbeitszeitkonten (Herzog-Stein & Zapf 2014).

Bei der Analyse von Arbeitszeit wird üblicherweise die Dauer (z.B. Anzahl Wochenstunden), die Lage (z.B. morgens, samstags, nachts) und die Verteilung der Dauer über grössere Zeiträume unterschieden. Im vorliegenden Beitrag geht es darum, ob ArbeitnehmerInnen, welche die Lage und die Verteilung ihrer Arbeitszeit mindestens teilweise selbst steuern (z.B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit), durchschnittlich länger arbeiten (Dauer). Ein Mehr an arbeitnehmerseitiger Gestaltungsmacht über die Lage und Verteilung der Arbeitsstunden birgt offensichtlich

ein Potential für verbesserte Lebensqualität – in und außerhalb der Arbeit. Selbstgesteuerte Arbeitszeit kann allerdings als Flexibilitätsstrategie auch für Unternehmen attraktiv sein: In bestimmten Tätigkeiten gelingt eine dem Arbeitsanfall entsprechende Lage der Arbeitszeit, und gegebenenfalls auch die Verteilung der Arbeitszeit über größere Zeiträume, am effizientesten, wenn diese durch die Beschäftigten selbst geplant wird. Wird das unternehmensseitige Interesse an selbstgesteuerter Arbeitszeit in den Fokus genommen, so wird auch vor Negativfolgen für die Beschäftigten gewarnt, insbesondere vor Stress und möglichen Arbeitszeitverlängerungen (z.B. Haipeter et al. 2002; Munz 2005).

Umfassende Betriebsfallstudien zeigen, dass unter bestimmten organisationalen Bedingungen mit der Einführung selbstgesteuerter Arbeitszeiten tatsächlich Arbeitszeitverlängerungen stattfinden (Böhm et al. 2004; Wingen et al. 2004). Damit ist allerdings noch nicht geklärt, ob längere Arbeitszeit bei selbstgesteuerter Arbeitszeit häufig vorkommt, da unklar bleibt, ob selbstgesteuerte Arbeitszeit häufig in Kombination mit diesen Bedingungen eingesetzt wird. Die bisher einzige gezielte repräsentative Umfrage ergab unter anderem, dass Menschen, die in Deutschland ihre Arbeitszeit selbst steuern, durchschnittlich mehr Arbeitsstunden, mehr Überstunden und vor allem mehr unentgeltete Überstunden leisten als jene, deren Arbeitszeiten vorgegeben sind (Bauer et al. 2004; Munz 2005). Der Beitrag der vorliegenden Studie besteht darin, zwei weitere und aktuellere repräsentative Umfragen zu dieser Frage auszuwerten.

Bevor die Methoden und Ergebnisse vorgestellt werden, wird im folgenden Abschnitt der konzeptuelle und empirische Hintergrund dargestellt. Dieser erklärt und differenziert die Erwartung, dass ArbeitnehmerInnen mit selbstgesteuerter Arbeitszeit derzeit häufig mehr Arbeitsstunden leisten als jene mit vorgegebener Arbeitszeit.

2. Hintergrund und Forschungsstand

2.1. Selbstgesteuerte Rahmenarbeitszeit

Betrachtet man eine vom Betrieb vorgegebene, täglich gleiche Rahmenarbeitszeit als Referenzpunkt, so gibt es in Richtung Selbststeuerung unterschiedlich starke Abweichungen davon. Die sogenannte „Gleitzeit“ und die sogenannte „Vertrauensarbeitszeit“ bilden hier die bisherigen Extrempunkte (Munz 2005: 47; Wingen et al. 2004: 61). Bei Gleitzeit darf eine festgelegte tägliche Stundenzahl statt zu einem Zeitpunkt (z.B. 9 Uhr) in einem Zeitkorridor

(z.B. 7-10 Uhr) beginnen und dementsprechend enden. Bei Vertrauensarbeitszeit hingegen werden gar keine abstrakt-zeitlichen Vorgaben mehr gemacht. Die Anwesenheitszeiten und Arbeitsstunden werden betrieblich auch nicht mehr erfasst und ausgewertet. Zeitliche Vorgaben ergeben sich hier idealtypisch einzig aus den Notwendigkeiten der Aufgabe, die der Mensch erkennen und nach denen er sich selbst steuern darf und soll. Im Jahr 2003 hatten etwa ein Drittel der ArbeitnehmerInnen Spielraum bei den täglichen Anfangs- und Endzeiten und etwa elf Prozent hatten keine festen Anwesenheitszeiten mehr zu befolgen (Bauer et al. 2004: 94-95).

Der Ausdruck „selbstgesteuert“ wird hier Bezeichnungen wie „freie“, „autonome“ oder „selbstbestimmte“ Arbeitszeit vorgezogen, da er das durchaus mögliche positive Ergebnis gesteigerter Arbeitszeitsouveränität nicht schon vorwegnimmt. Menschen können sich entlang eigensinniger Zeitbedarfe und entlang der Zeitbedarfe ihrer Arbeitsaufgabe selbst steuern. Unter Arbeitszeitsouveränität wird hier der Grad, in welchem die Arbeitszeit sanktionslos aufgrund anderer als betrieblicher Kriterien variiert werden kann, verstanden (Munz 2005: 40).

Die betriebliche Steuerung der Rahmenarbeitszeit ist eingebettet in und Teil der Zeitpolitik, insofern es hier um „die Herrschaft über die Arbeitszeit und ihre Grenzen“ geht, also um die Aufteilung der Lebenszeit auf Erwerbs- und Nicht-Erwerbssphäre. Mit Zeitökonomie kann daneben „die Herrschaft über den Arbeitsprozess“ bezeichnet werden, also die Art der Bewirtschaftung der in Erwerbsarbeit verbrachten Zeit durch die Organisation (Kratzer & Sauer 2007: 175). Im Folgenden Abschnitt wird zusammengefasst, welche Kombination aus Zeitpolitik und Zeitökonomie eine Verlängerung der Arbeitszeit begünstigt.

2.2. Indirekte Steuerung unter Zeitdruck

Verschiedene Sozialwissenschaftler sehen als überwiegende Triebkraft dafür, dass die Steuerung der Rahmenarbeitszeit verstärkt den Beschäftigten überlassen wird, die unternehmensseitig allgemein verstärkte Nachfrage nach Selbststeuerung im Arbeitshandeln. Sachliche Selbststeuerung oder „ergebnisorientierte Arbeitsformen“ sind inzwischen branchenübergreifend verbreitet (Ahlers 2010). Die Nachfrage nach sachlicher Selbststeuerung wird unter anderem durch das größere Gewicht innovativer und interaktiver Tätigkeiten in der Wirtschaft (Munz 2005: 23-25), durch die häufigere und stärkere Ausrichtung an Absatz- und Finanzmärkten (Sauer 2011: 360) und die verstärkte Bedeutung von Fristen (Kratzer & Sauer 2007: 177) in einer zunehmend in Unternehmensnetzwerken, entgegen integrierter Großunternehmen, organisierten Wirtschaft (Boltanski & Chiapello 2006: 124, 126), befeuert. Auch in An-

forderungen und Motivationsstrategien, die in den Sozialwissenschaften unter Subjektivierung von Arbeitsanforderungen diskutiert werden (z.B. Bröckling 2007) und in der Entgrenzung der Lebenssphären (z.B. Kratzer 2003) werden wirtschaftliche Beschleunigungsstrategien gesehen (Rosa 2005: 274, 306, 329), die mit sachlicher und zeitlicher Selbststeuerung zusammenhängen. Das Streben nach wirtschaftlicher Effizienz wird damit als Haupttriebkraft der Entwicklung betrachtet und nicht etwa eine arbeitnehmerseitig initiierte, höhere Arbeitszeit-souveränität.

Um bei sachlicher Selbststeuerung des Arbeitshandelns das mit Lohn bezahlte Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung zu transformieren (Zeitökonomie), wird betriebsseitig verstärkt auf indirekte Steuerung gesetzt. Statt regelmässiger, genauer Arbeitsanweisungen, was wann zu tun sei, werden Ziele und Ressourcenausstattung bei indirekter Steuerung für größer definierte Zeiträume und abstraktere Aufträge festgesetzt, sodass innerhalb dieser Rahmenbedingungen selbstgesteuert gearbeitet werden kann (Haipeter et al. 2002; Munz 2005; Kratzer & Sauer 2007; Sauer 2011). Es gibt also weiterhin eine externe zeitliche Struktur, die sich hier aber verstärkt im Festsetzen eines Zeitpunkts und damit der zur Verfügung stehenden Zeitmenge manifestiert.

Zur Klärung, wie indirekte Steuerung, in Kombination mit selbstgesteuerter Arbeitszeit, Arbeitszeitverlängerungen begünstigen kann, eignet sich das Konzept der widersprüchlichen Arbeitsanforderungen. In diesem Rahmen werden insbesondere Belastungen analysiert, die daraus entstehen, dass Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten nicht zueinander passen (Moldaschl 2001: 145). Zeitdruck, der beim Thema Arbeitszeit von besonderem Interesse ist, kann verschiedentlich zu widersprüchlichen Arbeitsanforderungen führen (Moldaschl 2001: 149; Munz 2005: 57-60). Um widersprüchliche Arbeitsanforderungen aufzulösen, brauchen ArbeitnehmerInnen Verhandlungsautonomie, verstanden als Einflussmöglichkeit auf die Handlungsanforderungen und -möglichkeiten. Unter indirekter Steuerung erhalten sie aber primär zusätzliche Handlungsautonomie, verstanden als arbeitsinhaltliche und -zeitliche Dispositionsspielräume (Moldaschl 2001: 136). Wenn keine ausreichende Verhandlungsautonomie vorliegt, können widersprüchliche Arbeitsanforderungen also offensichtlich auch bei starker Handlungsautonomie bestehen. Dann stehen ArbeitnehmerInnen als Bewältigungsmöglichkeiten das Erdulden der Belastungen, die Arbeitsintensivierung und die Arbeitsextensivierung, also kurzfristige oder dauerhafte Arbeitszeitverlängerungen, zur Verfügung (Munz 2005: 59).

Unter selbstgesteuerter Arbeitszeit (Zeitpolitik) ist es aus individueller Perspektive sehr naheliegend, „Zeitdruck durch eine dem Arbeitsanfall entsprechende Arbeitszeitverteilung und/oder eine Ausdehnung der Rahmenarbeitszeiten zu bewältigen“ (Munz 2005: 60). Wenn die Arbeitszeit noch nicht einmal erfasst wird und keine funktionierende Regulation für den Ausgleich von Mehrarbeit besteht, kann sogar ein Druck entstehen, die Arbeitsstunden auszuweiten. Das liegt unter anderem daran, dass in solchen betrieblichen Settings der Aufwand, und damit auch die Arbeitsstunden, tendenziell ihre Relevanz als Bezugsgröße für Leistung verlieren und stattdessen das, unter Umständen marktbewertete, Ergebnis an Bedeutung gewinnt (Kratzer & Sauer 2007: 177).

Hinzu kommt, dass sachliche und zeitliche Selbststeuerung insbesondere dann für Unternehmen attraktiv sind, wenn die Tätigkeit stärker durch Fristen (Kratzer & Sauer 2007: 177) und durch Input-Ungewissheit (Berger & Offe 1984) charakterisiert werden kann. Dies dürfte zusätzlich die Häufigkeit von Zeitdruck in der Gruppe der Selbststeuerer im Vergleich zu anderen erhöhen.

2.3. Empirische Forschungsergebnisse

Aus mehreren Forschungsprojekten, die sich anhand von Betriebsfallstudien umfassend mit flexiblen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten befasst haben (Böhm et al. 2004; Eberling et al. 2004; Wingen et al. 2004), haben Böhm et al. (2004) in ihren Studien zu Vertrauensarbeitszeit Arbeitsextensivierung am intensivsten untersucht: Bezüglich der betrieblichen Motive beobachteten sie, dass in allen untersuchten Betrieben der Einsatz des Arbeitszeitmodells zumindest zum Teil, oft auch primär, als Rationalisierungsmöglichkeit verstanden wurde. Entweder unmittelbar, weil die Bezahlung von Überstunden wegfiel oder mittelbar durch größere zeitliche Flexibilität im betrieblichen Interesse (ebd.: 49, 76). In vielen der untersuchten Betriebe änderte sich das Arbeitszeithandeln nach Einführung von Vertrauensarbeitszeit allerdings kaum. Eine aus der Perspektive von ArbeitnehmerInnen erfolgreiche Praxis wurde beobachtet, wird allerdings von den AutorInnen als hoch voraussetzungsvoll eingestuft. Weiterhin wurden einige Betriebe beobachtet, in denen sich eine Intensivierung und Verlängerung der Arbeit zeigte. Dieses Ergebnis beobachten sie dort, wo Zielvorgaben entgeltrelevant sind, wo diese einseitig gesetzt werden, wo eine Ressourcenverknappung stattfindet und wo permanente Leistungssteigerung zur Kultur gehört (ebd.: 222f.).

Auf Basis einer repräsentativen Befragung wurden selbstgesteuerte Arbeitszeiten in Deutschland bisher einmal umfassend erforscht (Bauer et al. 2004; Munz 2005). Als Selbststeuerer

sind hier zunächst alle ArbeitnehmerInnen gefasst, die einen Spielraum bei der Festlegung ihrer täglichen Anfangs- oder Endzeiten besitzen. Die Auswertungen ergeben im Fazit, dass durchschnittlich eine Ausweitung der Arbeitsstunden stattfindet, und zwar im Sinne höherer tatsächlicher als vertraglicher Arbeitsstunden sowie im Sinne von Überstunden, die weder durch Freizeitausgleich noch durch Bezahlung abgegolten werden. Als Gründe werden mit Abstand am häufigsten genannt, dass die Arbeit sonst nicht zu bewältigen gewesen wäre und dass Probleme dringend gelöst werden mussten (Bauer et al. 2004: 104). Insbesondere jene, die nach verschiedenen Kriterien einen hohen Grad an Selbststeuerung praktizieren und jene, bei denen keine oder eine nur unzureichende Regulation des allfälligen Ausgleichs von Mehrarbeit besteht, sind besonders häufig und besonders stark betroffen (Bauer et al. 2004: 101-105; Munz 2005: 191-204).

Weiterhin bestätigen aktuelle Forschungsergebnisse einzelne Erklärungselemente des vermuteten Zusammenhangs: Nach einer Repräsentativbefragung erleben in Deutschland etwa die Hälfte der ArbeitnehmerInnen starken Termin- und Zeitdruck und davon empfinden es zwei Drittel als Belastung (BIBB/BAuA 2013). Aus Betrieben mit ergebnisorientierten Arbeitsformen, also indirekter Steuerung, wird dabei häufiger von Termin- und Zeitdruck und von einem zu hohen Arbeitsvolumen berichtet. Arbeiten die Betriebe mit Zielvereinbarungen, wird häufiger von einer Überschreitung der gesetzlichen Tagesmaximalstunden berichtet (repräsentative Betriebsrätebefragung; Ahlers 2010: 354). Aus weiteren Repräsentativbefragung geht hervor, dass ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit häufig in Hetze erledigen müssen und solche, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird, überdurchschnittlich häufig unbezahlte Mehrarbeit leisten (DGB 2014a, 2014b).

2.4. Flexibilität, polarisierte Arbeitszeit & Geschlecht

In Deutschland besitzen Unternehmen heute im Rahmen des Gesetzes und der Tarifverträge viele verschiedene, kombinierbare Möglichkeiten, um den Arbeitseinsatz an ihren Bedarf anzugleichen und damit Personalkosten zu sparen (Absenger et al. 2014: 13-22). Allgemein kann gesagt werden, dass, je nach Konstellation aus Tätigkeit, Tarifvertrag, Beschäftigungsverhältnissen und Stundenbereichen der Arbeitnehmergruppen im Betrieb, unterschiedliche Flexibilitätsstrategien möglich und unternehmerisch nützlich sind.

Überstunden sind weiterhin eins der wichtigsten Flexibilitätsinstrument: Laut Schätzungen beträgt 2010 der Anteil definitiver Überstunden am Gesamtarbeitsvolumen mindestens 5,6% (Brautzsch et al. 2012: 312). Definitive Überstunden müssen durch eine veränderte Lage und

Verteilung der Arbeitsstunden über selbstgesteuerte Arbeitszeit nicht notwendig entstehen. In Arbeitssituationen, in welchen generell mehr auf Flexibilität über Überstunden gesetzt wird, dürfte es aber wahrscheinlicher sein, dass der zusätzliche Einsatz von selbstgesteuerter Arbeitszeit auch tatsächlich zu Arbeitszeitverlängerungen führt. Deskriptiv ist bekannt, dass Überstunden bei Vollzeittätigkeiten wesentlich häufiger vorkommen und zu über der Hälfte unbezahlt bleiben (Teilzeit: ein Drittel unbezahlt; Weber et al. 2014: 4).

Gleichzeitig ist bekannt, dass Frauen und Männer, zu sehr unterschiedlichen Anteilen Vollzeit arbeiten. Der Anteil an ArbeitnehmerInnen, die im tarifvertraglich üblichsten Vollzeitkorridor von 36-40 Stunden arbeiten, liegt im Jahr 2012 für Männer bei 64% und für Frauen bei 41%. Zusätzlich arbeiten 20% der Männer in noch höheren Stundenbereichen, entgegen nur 9% bei den Frauen (WSI 2014a, 2014b). Die Vermutung liegt deshalb nahe, dass Frauen und Männer durchschnittlich unterschiedliche Kombinationen aus Flexibilitätsstrategien durch ihre Arbeitgeber erleben. Zum einen, wegen der unterschiedlichen Stundenbereiche, in denen sie arbeiten, und, zum anderen, weil sie in unterschiedlichen Tätigkeiten arbeiten (zuletzt Hausmann & Kleinert 2014), die auch unterschiedliche Tarifverträge beinhalten. Es ist deshalb angezeigt, die nachfolgenden Auswertungen getrennt nach Geschlecht durchzuführen. Außerdem werden in einem ersten Schritt die Stunden- und Tätigkeitsprofile von ArbeitnehmerInnen mit vorgegebener und selbstgesteuerter Arbeitszeit verglichen.

3. Methoden

3.1. Daten

Im Folgenden werden die deutschen Stichproben von zwei internationalen Umfrageprogrammen mit Erhebungsjahr 2010 ausgewertet: European Social Survey 2010 (ESS, ESS 2010a) und European Working Conditions Survey 2010 (EWCS, EuroFound 2010a). Beim ESS gehören in Privathaushalten ansässige Personen ab 15 Jahren zur Grundgesamtheit. Es wurde ein geographisch geschichtetes, zweistufiges Zufallsstichprobenverfahren umgesetzt: 1. Stufe: Gemeinden, 2. Stufe: Personen anhand der Melderegister. Die bereinigte Rücklaufquote beträgt 30,5% (ESS 2010b: 86-92). Beim EWCS gehören in Privathaushalten ansässige Personen ab 15 Jahren, die in einer Referenzwoche mindestens eine Stunde einer Erwerbsbeschäftigung nachgegangen waren, zur Grundgesamtheit. Es wurde ein geographisch geschichtetes, dreistufiges Zufallsstichprobenverfahren umgesetzt: 1. Stufe: ADM-Stichprobenorte, 2. Stufe:

Adressen per Random-Route, 3. Stufe: Auswahl einer Befragungsperson pro Haushalt. Die bereinigte Rücklaufquote beträgt 55,7% (EuroFound 2010b: 44). Beide Rücklaufquoten sind, bezugnehmend auf die theoretischen Voraussetzungen der Inferenzstatistik, sehr gering. Verglichen mit den Rücklaufquoten anderer Meinungsumfragen kann jene des ESS als üblich un-erfolgreich bezeichnet werden; der EWCS hingegen konnte eine entscheidend höhere Rücklaufquote als üblich erzielen.

Beide Datensätze werden mit Gewichten geliefert, die einerseits unterschiedliche Auswahlwahrscheinlichkeiten korrigieren und andererseits die zuverlässigeren Mikrozensus-Informationen zur Verteilung der Grundgesamtheit hinsichtlich Geschlecht, Alter und Region nutzen. Bei den Gewichten für den ESS wurde zusätzlich Bildung einbezogen; beim EWCS Branche und Beruf. Alle nachfolgenden Schätzer basieren auf gewichteten Daten, während Fallzahlen ungewichtet angegeben werden.

Beide Umfragen wurden per Computer Assisted Personal Interview (CAPI) durchgeführt. Es werden nur jene Interviews genutzt, in denen sich die Befragten als hauptsächlich erwerbstätig und als abhängig beschäftigt beschrieben haben. Beim EWCS handelt es sich dabei um 828 Frauen und 891 Männer. Im ESS verbleiben damit 592 Frauen und 733 Männer.

3.2. Operationalisierungen

a) Arbeitsextensivierung

Die tatsächlich geleisteten Stunden sind der offensichtliche Ausgangspunkt der Analysen. Bei der gegenwärtigen Heterogenität der Arbeitspensen, sind sie als Indikator für Arbeitsextensivierung in einer Analyse mit Querschnittsdaten allerdings unzureichend, denn auch in Tätigkeiten, in denen insgesamt niedrigere Wochenstunden üblich sind, könnte es Unterschiede zwischen jenen mit vorgegebenen und jenen mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten geben. Diese blieben dann unbeachtet. Weiterhin könnten selbstgesteuerte Arbeitszeiten in bestimmten Stundenbereichen, beispielsweise in Vollzeit, häufiger eingesetzt werden als in anderen. Wenn dem so ist, was nachfolgend auch zunächst untersucht werden soll, kann ebenfalls nur unter Einschränkungen von Durchschnittsvergleichen der tatsächlichen Stunden darauf geschlossen werden, ob Arbeitsextensivierung stattfindet oder nicht.

Im Anschluss an Munz (2005) wird deshalb die positive Abweichung der tatsächlichen von den vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden als erster Indikator für Arbeitsextensivierung be-

trachtet. Angelehnt an Munz (2005), welche unentgeltete Überstunden auswertet, wird hier, aus Gründen der Verfügbarkeit, die Häufigkeit kurzfristiger Überstunden als zweiter Indikator herangezogen. Als dritter und neuer Indikator wird die positive Abweichung der tatsächlichen von den erwünschten Stunden verwendet. Dieser dritte Indikator für Arbeitsextensivierung steht für die Potenz des Arbeitszeitmodells, Menschen im Alltag dazu zu animieren, mehr Zeit im Berufsleben zu verbringen als sie sich mit Abstand betrachtet wünschen würden. Er wird, wie in anderen Studien, individuelle Überbeschäftigung genannt (Argumentation siehe: van Echtelt et al. 2006; Matta 2015: *Aufsatz 1 in diesem Dokument*).

Im ESS wird kontrastierend zunächst nach den vertraglich vereinbarten und direkt im Anschluss nach den tatsächlich geleisteten, wöchentlichen Arbeitsstunden gefragt. Erst sehr viel später wird nach der Häufigkeit kurzfristiger Überstunden und wieder mit Abstand nach den erwünschten Arbeitsstunden gefragt:

„Denken Sie bitte noch einmal an Ihren Hauptberuf: Wie viele Stunden pro Woche beträgt Ihre reguläre oder im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit - ohne bezahlte oder unbezahlte Überstunden?“

„Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise tatsächlich in einer Woche in Ihrem Hauptberuf, einschließlich bezahlter oder unbezahlter Überstunden?“

„Wie oft müssen Sie kurzfristig Überstunden machen? – nie / weniger als einmal im Monat / einmal im Monat / mehrmals im Monat / einmal in der Woche / mehrmals in der Woche / täglich“

„Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gerne arbeiten, wenn Sie wählen könnten? Bedenken Sie dabei, dass ihr Einkommen sich entsprechend der von Ihnen gearbeiteten Stundenzahl erhöhen oder verringern würde.“

Im EWCS sind vertraglich vereinbarte Stunden und Überstunden nicht erfragt worden. Nach den tatsächlich geleisteten und den erwünschten Stunden wird direkt nacheinander gefragt:

„Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise in Ihrem Hauptberuf?“

„Wenn Sie frei entscheiden könnten, wie viele Stunden Sie arbeiten wollen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gegenwärtig am liebsten arbeiten? Bitte beziehen Sie mit ein, dass Sie Ihren Lebensunterhalt verdienen müssen.“

b) Steuerung der Rahmenarbeitszeit

In der bisher einzigen repräsentativen Umfrage, die gezielt selbstgesteuerte Arbeitszeit erforscht hat, werden zunächst alle, die einen Spielraum bei der Festlegung ihrer täglichen An-

fangs- und / oder Endzeiten angeben, als Selbststeuerer betrachtet (Munz 2005: 79). Es werden sodann Details über den Grad der Selbststeuerung und die formelle Regulation des Zeitausgleichs für allfällige Mehrarbeit erfragt (ebd.: 131-138). Diese können hier zur Einschätzung der wesentlich simpleren Operationalisierungen des EWCS und des ESS herangezogen werden: Der Grad der Selbststeuerung wird als höher eingeschätzt, wenn auch die tägliche Stundenzahl variiert werden darf, wenn keinerlei feste Anwesenheitszeiten eingehalten werden müssen und wenn es keiner Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen bedarf. Die formelle Regulation des Zeitausgleichs wird darüber erfasst, ob eine verbindliche Zeiterfassung stattfindet, ob die Arbeitszeit über ein Arbeitszeitkonto ausgewertet wird und ob verbindliche prozedurale Regeln für den Ausgleich von Mehrarbeit vereinbart sind (u.a. Obergrenzen, Ausgleichzeiträume).

Im ESS wird die Steuerung der Rahmenarbeitszeit über die Zustimmung zu folgender Aussage erfasst:

„Ich kann selbst entscheiden, wann ich mit der Arbeit anfangen und wann ich aufhöre. – überhaupt nicht / etwas / ziemlich / voll und ganz)“

Die Aussage thematisiert die grundsätzliche Gemeinsamkeit aller Selbststeuerer. Bei der Antwort „trifft überhaupt nicht zu“ kann von vorgegebenen Arbeitszeiten ausgegangen werden. Was genau mit den Abstufungen der anderen Antwortmöglichkeiten erfasst wird, kann nur vermutet werden. Ich gehe davon aus, dass die Abstufung von den meisten Befragten genutzt wird, um den Grad der Selbststeuerung anzugeben. Der Grad der Regulation des Zeitausgleichs ist im Alltag weitestgehend unabhängig von der Selbststeuerung der Anfangs- und Endzeiten. Deshalb gehe ich davon aus, dass sich in allen Gruppen Personen mit verschieden stark ausgeprägter Regulation befinden.

Im EWCS konnten auf die Frage „Wie ist Ihre Arbeitszeit geregelt?“ vier Antworten gegeben werden:

„Sie wird vom Unternehmen / von der Organisation ohne Änderungsmöglichkeiten festgelegt“

„Man kann zwischen verschiedenen festen Arbeitszeitplänen auswählen, die vom Unternehmen / von der Organisation festgelegt werden“

„Man kann die Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens anpassen (z.B. Gleitzeit)“

„Die Arbeitszeit kann vollständig individuell festgelegt werden“

Vorgegebene Arbeitszeit liegt eindeutig bei Antworten 1 und 2 vor. Selbstgesteuerte Arbeitszeit liegt bei Antwort 3 und 4 vor. Auch hier scheint mir die Abstufung am ehesten den Grad der Selbststeuerung zu thematisieren. Da die Frage nicht explizit auf Anfangs- und Endzeiten begrenzt wird und weil „vollständig individuell“ ein sehr starker Stimulus ist, halte ich es für wahrscheinlich, dass der Grad der Selbststeuerung für Antwort 4 höher sein muss, als er es sein muss, um bei dem ESS-Item mit „voll und ganz“ zu antworten.

Ein weiterer Unterschied zwischen den Fragen liegt darin, dass im EWCS nach der Regelung der Arbeitszeit gefragt wird, während die Befragten im ESS angeben, ob sie Anfangs- und Endzeiten variieren können. Damit dürfte das EWCS-Item stärker die expliziten Vereinbarungen erheben, während das ESS-Item stärker auf die erlebte Praxis abhebt.

3.3. Auswertungsverfahren

Zunächst wird die Verteilung der tatsächlichen Stunden und der Berufe zwischen den Gruppen verglichen; sodann wird die vermutete Arbeitsextensivierung im Aggregat untersucht. Die Gruppen können sich in ihrer Zusammensetzung allerdings systematisch nach Merkmalen unterscheiden, die ebenfalls mit Arbeitsextensivierung zusammenhängen. Deshalb können einfache Gruppenunterschiede in ihrer Aussagekraft leicht angezweifelt werden. Im Fall von Querschnittsdaten wird dieses Problem üblicherweise gemildert, indem weitere, für die abhängige Variable relevante Merkmale in die statistischen Analysen aufgenommen werden. Deshalb werden die Gruppenunterschiede zuletzt anhand multipler Regressionen betrachtet. Für die tatsächlichen und die von den vertraglichen abweichenden Stunden werden linearen Regressionen berechnet. Für die kurzfristigen Überstunden werden logistische Regressionen berechnet (1 = wöchentlich bis täglich / 0 = seltener); ebenso für die individuelle Überbeschäftigung (1 = ja / 0 = nein). Dabei wird im EWCS als überbeschäftigt betrachtet, wer eine oder mehr Stunden über seinen erwünschten Stunden arbeitete, während im ESS erst mit zehn oder mehr Stunden Abweichung von Überbeschäftigung ausgegangen wird. Im ESS sind, vermutlich wegen der Art der Fragestellung (s.o.), die tatsächlichen Stunden durchschnittlich höher als im EWCS. Die erwünschten Stunden sind durchschnittlich tiefer als im EWCS, was womöglich darauf zurückzuführen ist, dass sie nach einem Modul zur Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen erfragt wurden. Mit der gewählten Kodierung sind die Gesamtanteile für Überbeschäftigung bei Männern und Frauen in den beiden Umfragen fast gleich.

In den Regressionsmodellen werden folgende Merkmale, so gut es die Daten zulassen, statistisch konstant gehalten: Alter, Bildung, Wohnsituation (Partner, Kinder), subjektives Haus-

haltseinkommen, subjektive Arbeitsmarktchancen, Berufshauptgruppen, Jahre im aktuellen Betrieb, Stundenlohn, Führungsverantwortung, Betriebsgröße, ob die Stelle befristet ist, ob die Stelle im öffentlichen Dienst ist, ob es eine Arbeitnehmervertretung und ob es Besprechung zwischen Management und Arbeitnehmern gibt. Die Operationalisierung dieser Merkmale konnte über die beiden Datensätze ausgesprochen ähnlich gehalten werden. Eine ausführliche Dokumentation sowie deskriptive Statistiken zu allen Kontrollvariablen finden sich im Anhang zu diesem Artikel (*Tabelle A1, Tabelle A2 und Tabelle A3*).

4. Ergebnisse

4.1. Verbreitung von selbstgesteuerter Arbeitszeit

Nach dem EWCS ist die Arbeitszeit für ein knappes Drittel der ArbeitnehmerInnen nicht fest vorgegeben, sondern darf mindestens in einem gewissen Rahmen selbst gesteuert werden (*Tabelle 1*). Dass die Arbeitszeit laut Regelung vollständig individuell festgelegt werden kann, sagen im EWCS 5,5% der Arbeitnehmerinnen und 7,8% der Arbeitnehmer. Diese Anteile entsprechen etwa Ergebnissen aus dem Jahr 2003 (Bauer et al. 2004: 94). Die niederschwelligere Frage des ESS identifiziert, mit gut 40% der Frauen und gut 50% der Männer, mehr Arbeitnehmer als Selbststeuerer. Hier geben 15% der Frauen und 18% der Männer an, dass sie voll und ganz selbst entscheiden können, wann sie mit der Arbeit anfangen und aufhören.

4.2. Verteilung von Arbeitszeit und Berufshauptgruppen

In *Abbildung 1* und *Abbildung 2* wird die Verteilung der tatsächlich geleisteten Stunden (Std) zunächst mit der offiziellen Arbeitsmarktstatistik abgeglichen. Die Verteilung im EWCS sieht der des Mikrozensus sehr ähnlich. Im ESS hingegen werden Arbeitsstunden über 40 Std deutlich häufiger genannt. Beide Datensätze haben etwas kleinere Anteile niedriger Arbeitsstunden. Die Ergebnisse des ESS sollten folglich nur vergleichend interpretiert werden, während die Zahlen des EWCS als zuverlässig genug betrachtet werden können, um auch Punktschätzer zu interpretieren.

Bei Männern, die ihre Arbeitszeit selbst steuern, sind hohe Arbeitsstunden wesentlich häufiger, hauptsächlich auf Kosten des tariflich üblichen Vollzeitkorridors von 36 bis 40 Std. Im EWCS besteht dieser Unterschied zu jenen, die vorgegebene Arbeitszeiten haben, nur für

Tabelle 1: Steuerung der Rahmenarbeitszeit nach ESS und EWCS

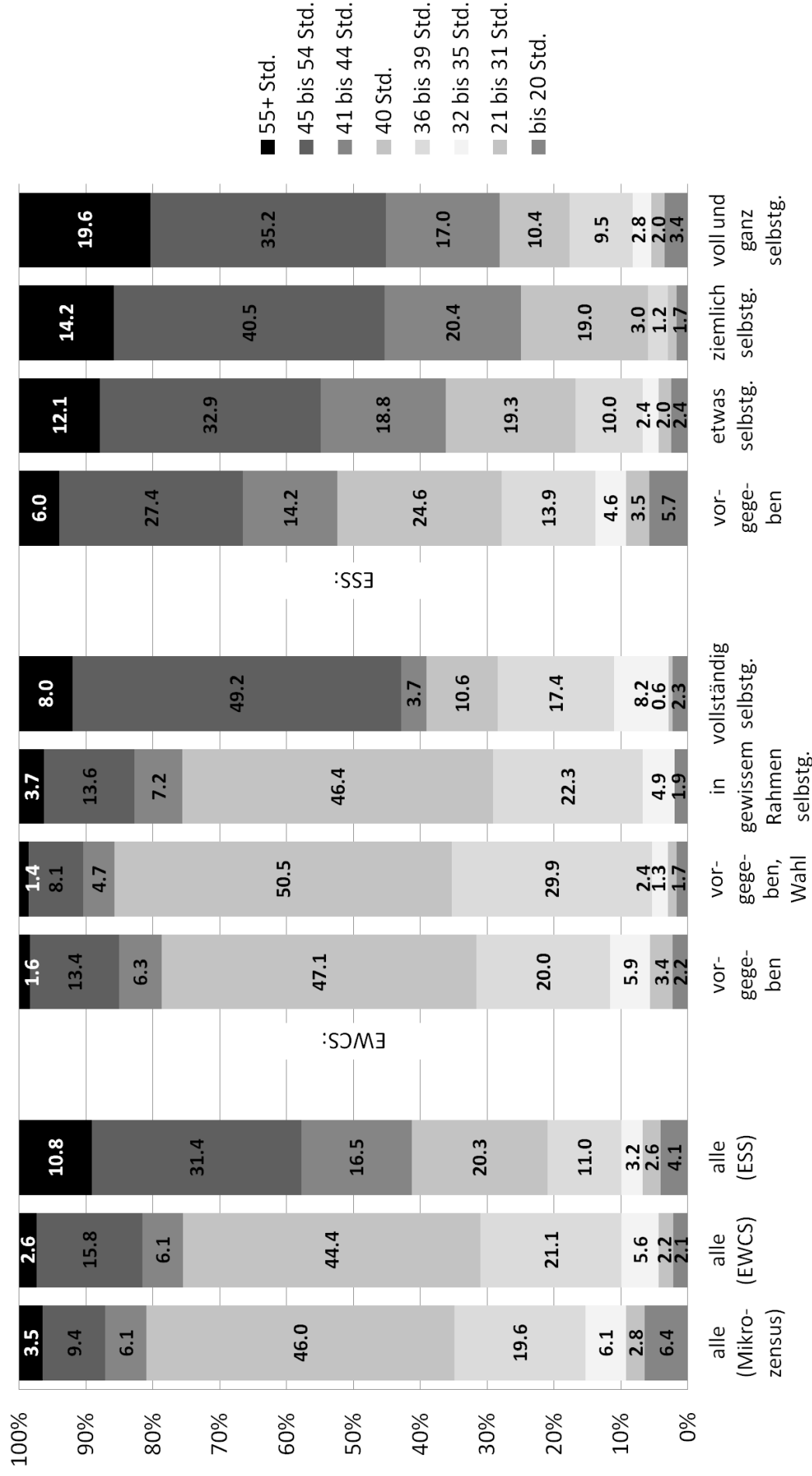
		Frauen			Männer		
		Fallzahl (ungew.)	%	(SE)	Fallzahl (ungew.)	%	(SE)
ESS:	vorgegeben	343	59.0	(2.2)	361	48.6	(2.0)
	etwas selbstgesteuert	88	14.6	(1.6)	146	20.8	(1.7)
	ziemlich selbstgesteuert	68	11.3	(1.4)	94	12.9	(1.4)
	voll und ganz selbstgesteuert	90	15.0	(1.6)	131	17.7	(1.5)
EWCS:	vorgegeben	486	57.8	(2.0)	576	60.7	(2.0)
	vorgegeben nach Wahl	105	12.0	(1.3)	74	7.8	(1.0)
	in gewissem Rahmen selbstgesteuert	188	24.7	(1.8)	174	23.7	(1.8)
	vollständig selbstgesteuert	48	5.5	(0.9)	64	7.8	(1.1)

Quellen: European Working Conditions Survey 2010, European Social Survey 2010

„vollständig selbstgesteuert“; dort allerdings ausgesprochen stark. Auch Frauen mit selbstgesteuerter Arbeitszeit arbeiten nach beiden Datensätzen häufiger im Hochstundenbereich, doch sind bei ihnen hauptsächlich die Anteile im Bereich 21 bis 35 Std vergleichsweise reduziert. Bei „voll und ganz selbstgesteuert“ (ESS) ist zudem der Anteil jener, die nur bis zu 14 Std arbeiten, auffällig höher. Von den Frauen, die im EWCS angaben, die Arbeitszeit „vollständig individuell“ festzulegen, arbeitet knapp die Hälfte unter 21 Std pro Woche, entgegen knapp ein Fünftel bei vorgegebenen Arbeitszeiten.

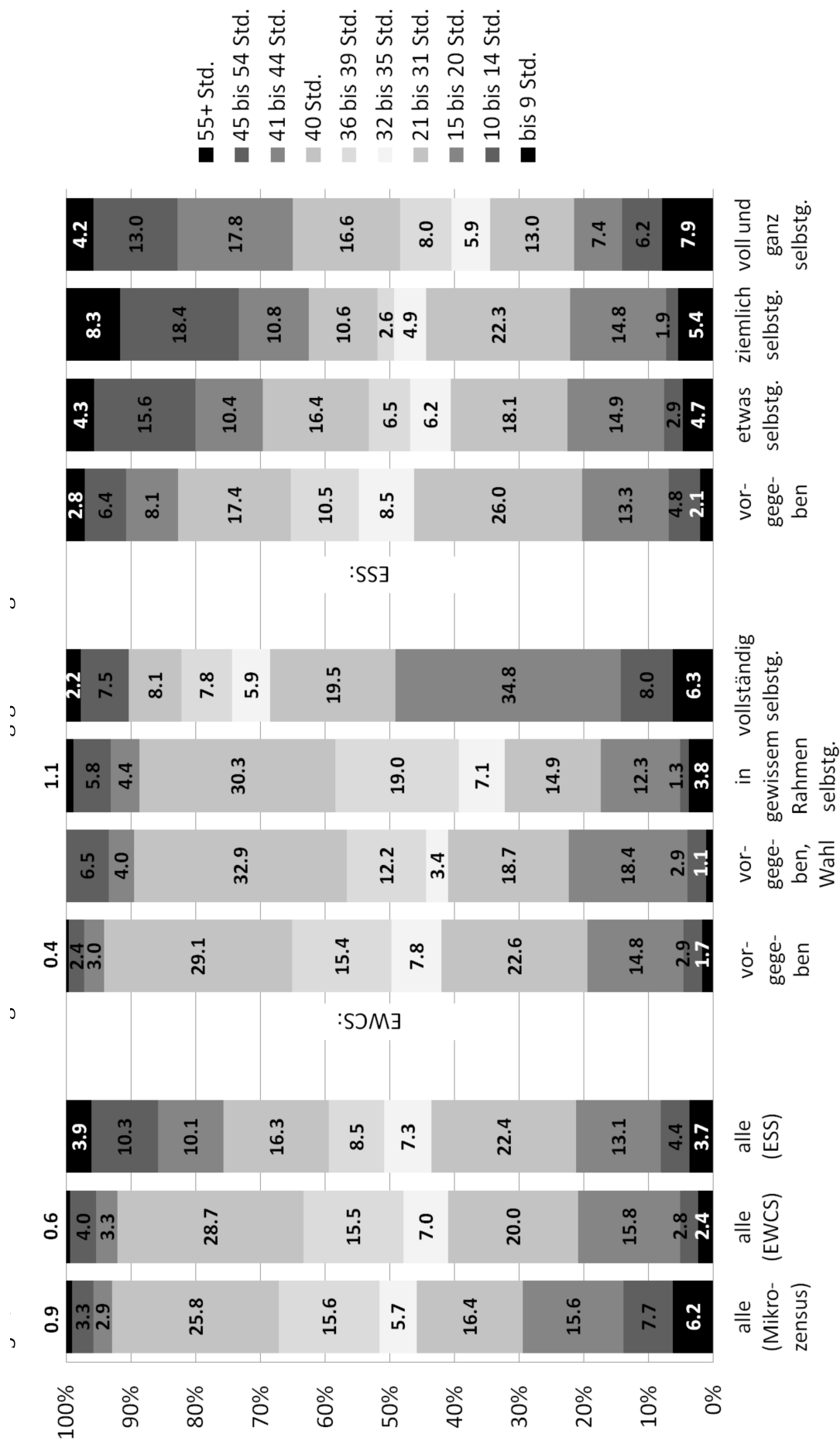
Der Unterschied in den Stundenbereichen zwischen Frauen und Männern mit „vollständig individuell“ festgelegter Arbeitszeit ist so markant, dass kaum davon auszugehen ist, dass hier ähnliche Arbeitssituationen erfasst werden. Deshalb werden nun als weitere Annäherung die Verteilungen der Berufshauptgruppen angesehen (*Tabelle 2* und *Tabelle 3*). Bei den Männern zeigt der Vergleich der Berufshauptgruppen in beiden Datensätzen eindeutige Unterschiede: Die Selbststeuerer arbeiten zu über 70% in den Gruppen der Führungskräfte, Akademiker und Techniker gegenüber etwas über 20% bei jenen mit vorgegebenen Arbeitszeiten. Lässt man die „vollständig“ selbststeuernden Frauen des EWCS zunächst beiseite, zeigt sich bei den Frauen, dass Führungskräfte, Akademiker und Bürokräfte in den Selbststeuerer-Gruppen häufiger sind; im ESS um knapp 20 Prozentpunkte, im EWCS um über 15 Prozentpunkte. Im EWCS sind auch die Technikerinnen um 8 Prozentpunkte stärker vertreten. Hilfsarbeitskräfte und vor allem Dienstleistungsberufe sind bei den selbststeuernden Arbeitnehmerinnen grundsätzlich seltener. Bei den Frauen, die ihre Arbeitszeitregelung nach der EWCS-Frage als „vollständig“ selbstgesteuert beschrieben haben, sind hingegen fast 20% Hilfsarbeitskräfte und weitere knapp 30% sind in Dienstleistungsberufen und Verkauf. Diese Tätigkeitsverteilung hebt die Gruppe stark von den anderen männlichen und weiblichen Selbststeuerer-Grup-

Abbildung 1: Normalerweise tatsächlich geleistete Stunden bei abhängig beschäftigten Männern



Anmerkungen: Standardfehler sind im Anhang in Tabelle A4 dargestellt.

Quellen: Mikrozensus (WSI GenderDatenPortal 2014b), European Working Conditions Survey 2010, European Social Survey 2010



Anmerkungen: Standardfehler sind im Anhang in Tabelle A4 dargestellt.

Quellen: Mikrozensus (WSI GenderDatenPortal 2014b), European Working Conditions Survey 2010, European Social Survey 2010

Tabelle 2: Berufshauptgruppen nach Steuerung der Arbeitszeit im ESS

	Frauen				Männer			
	vor- gege- ben	etwas selbstg.	ziem- lich selbstg.	voll und ganz selbstg.	vor- gege- ben	etwas selbstg.	ziem- lich selbstg.	voll und ganz selbstg.
Soldaten					0.3	0.0	0.0	0.0
Führungskräfte*	1.2	1.3	4.3	6.5	2.3	5.1	13.5	13.4
Akademiker	15.5	27.4	31.3	24.5	7.7	23.3	33.8	30.8
Techniker/gleichrangige Nichttechnische	28.5	28.4	28.1	30.2	11.1	23.7	25.9	24.1
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	16.4	14.4	18.5	25.3	9.0	9.9	8.5	8.6
Dienstleistungsberufe, Verkäufer	19.3	16.7	7.7	3.1	8.2	4.5	1.4	3.1
Fachkräfte in Landwirtschaft/Fischerei	1.4	0.0	2.0	0.7	1.5	2.1	0.0	0.0
Handwerks- und verwandte Berufe	0.7	1.5	2.0	1.4	35.0	20.3	9.6	12.3
Anlagen-/Maschinenbediener, Montierer	3.9	3.7	0.0	1.5	15.2	9.9	2.0	5.2
Hilfsarbeitskräfte	13.0	6.6	6.0	6.8	9.6	1.2	5.3	2.6

Anmerkungen: Standardfehler sind im Anhang in Tabelle A5 dargestellt. Berufshauptgruppen nach International Standard Classification of Occupations 1988, * = Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft

Quelle: European Social Survey 2010

Tabelle 3: Berufshauptgruppen nach Steuerung der Arbeitszeit im EWCS

	Frauen				Männer			
	vor- gege- ben	vor- gege- ben Wahl	in gewiss. Rahmen selbstg.	voll- ständig selbstg.	vor- gege- ben	vor- gege- ben Wahl	in gewiss. Rahmen selbstg.	voll- ständig selbstg.
Soldaten					0.5	1.6	0.3	0.0
Führungskräfte*	0.7	2.3	3.3	3.3	1.8	5.1	9.4	6.9
Akademiker	14.2	11.3	19.8	15.6	7.4	18.8	28.4	33.9
Techniker/gleichrangige Nichttechnische	24.8	25.8	35.4	18.0	12.6	10.7	34.4	33.6
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	14.7	8.7	23.8	13.2	7.7	7.7	7.7	1.1
Dienstleistungsberufe, Verkäufer	31.0	41.9	10.1	28.1	6.8	16.0	2.1	7.2
Fachkräfte in Landwirtschaft/Fischerei	0.9	0.0	0.0	0.0	1.6	1.2	1.9	0.0
Handwerks- und verwandte Berufe	3.5	0.8	1.7	2.5	37.3	16.5	9.6	9.2
Anlagen-/Maschinenbediener, Montierer	2.1	0.0	1.0	0.0	17.6	19.0	6.1	4.6
Hilfsarbeitskräfte	8.2	9.3	4.8	19.4	6.7	3.4	0.0	3.5

Anmerkungen: Standardfehler sind im Anhang in Tabelle A5 dargestellt. Berufshauptgruppen nach International Standard Classification of Occupations 1988, * = Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft

Quelle: European Working Conditions Survey 2010

pen ab. In den fast 50%, die in dieser Gruppe unter 21 Std arbeiten, sind alle Hilfsarbeitskräfte und ein Drittel der Dienstleistungsberufe enthalten (ohne Tabelle).

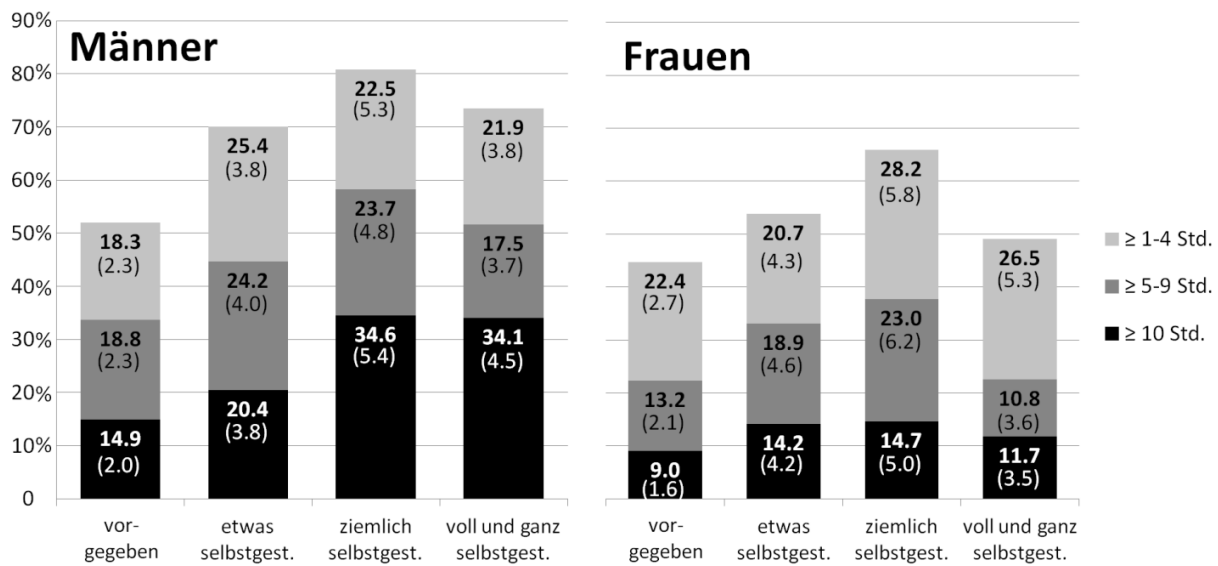
4.3. Arbeitsextensivierung gemäß einfachem Gruppenvergleich

In den Abbildungen 3 bis 6 werden die Indikatoren der Arbeitsextensivierung getrennt für Personen mit vorgegebener und selbstgesteuerter Arbeitszeit dargestellt. Der erste Indikator thematisiert die Fragen, ob jene, die ihre Arbeit selbst steuern, zu höheren Anteilen mehr als vereinbart leisten und ob sie mehr Stunden mehr als vereinbart leisten, als jene, die vorgegebene Arbeitszeiten haben (*Abbildung 3*). Für Männer können beide Fragen bejaht werden: In allen drei Selbststeuerer-Gruppen arbeiten höhere Anteile mehr Stunden als vereinbart. Bei den „ziemlich“ und „voll und ganz“ Selbststeuernden sind von denen, die mehr Stunden arbeiten als vereinbart, höhere Anteile im Bereich von 10 oder mehr Stunden. Auch bei den Frauen arbeiten „etwas“ Selbststeuernde zu höheren Anteilen mehr als vereinbart und „ziemlich“ Selbststeuernde zu noch höheren Anteilen. Die Unterschiede fallen kleiner aus als bei den Männern. Die „voll und ganz“ Selbststeuernden unterscheiden sich nicht wesentlich von jenen mit vorgegebenen Arbeitszeiten.

Der zweite Indikator ist die berichtete Häufigkeit kurzfristiger Überstunden (*Abbildung 4*). Bei den Männern sind die Anteile jener, die wöchentlich bis täglich kurzfristige Überstunden leisten, in allen drei Selbststeuerer-Gruppen wesentlich höher und die Anteile jener, die das nie oder seltener als monatlich tun, wesentlich niedriger. Bei den Frauen sind auch bei diesem Indikator keine Anteilsunterschiede zwischen vorgegebenen Arbeitszeiten und „voll und ganz selbstgesteuert“ zu beobachten. Die „etwas“ und „ziemlich“ Selbststeuernden zeigen Anteilsunterschiede in Richtung Arbeitsextensivierung, die allerdings nicht ausgesprochen groß ausfallen.

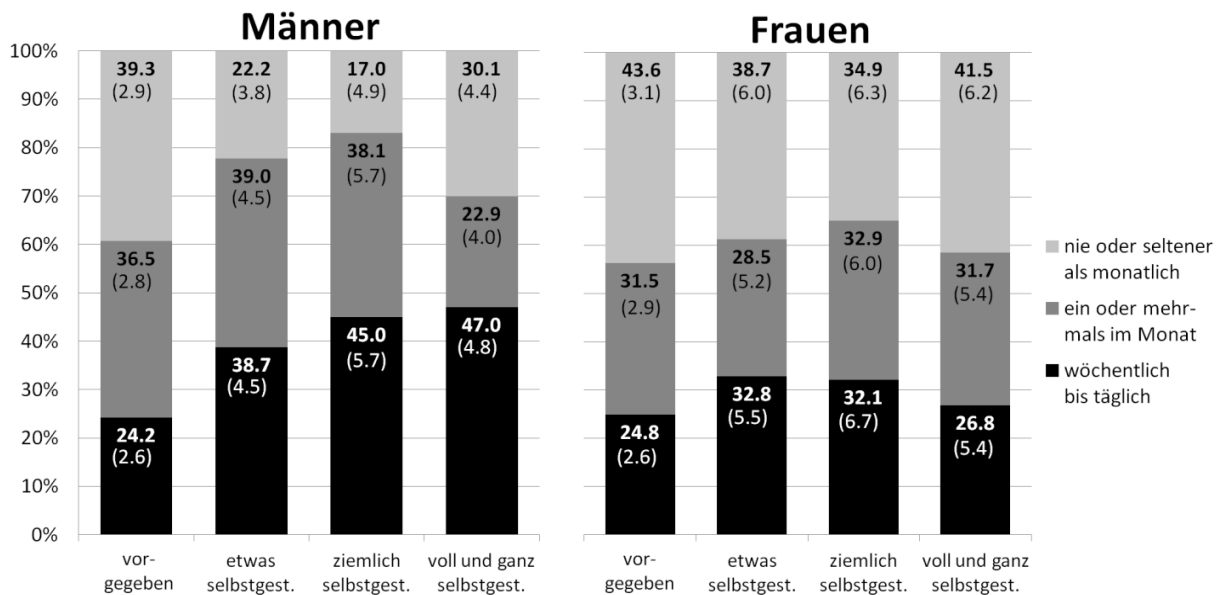
Der dritte Indikator ist die individuelle Überbeschäftigung, also die positive Abweichung der tatsächlich geleisteten von den individuell erwünschten Arbeitsstunden. Zunächst zu den Ergebnissen des ESS (*Abbildung 5*): Bei den Männern ist der Anteil überbeschäftigter Personen in allen drei Selbststeuerer-Gruppen wesentlich höher als in der Gruppe mit vorgegebenen Arbeitszeiten. Bei den „ziemlich“ und „voll und ganz“ Selbststeuernden sind davon zusätzlich massiv höhere Anteile stark überbeschäftigt. Bei den Frauen zeigen sich nur leichte Anteilsunterschiede in Richtung Arbeitsextensivierung bei selbstgesteuerter Arbeitszeit. Im EWCS (*Abbildung 6*) sind die Männer, die ihre Arbeitszeit „in einem gewissen Rahmen“ selbst steuern, zu einem nur unwesentlich höheren Anteil überbeschäftigt. Jene, die ihre Arbeitszeit „voll-

Abbildung 3: Abweichung von den vereinbarten Stunden bei abhängig Beschäftigten im ESS 2010



Anmerkungen: European Social Survey 2010, Standardfehler in Klammern

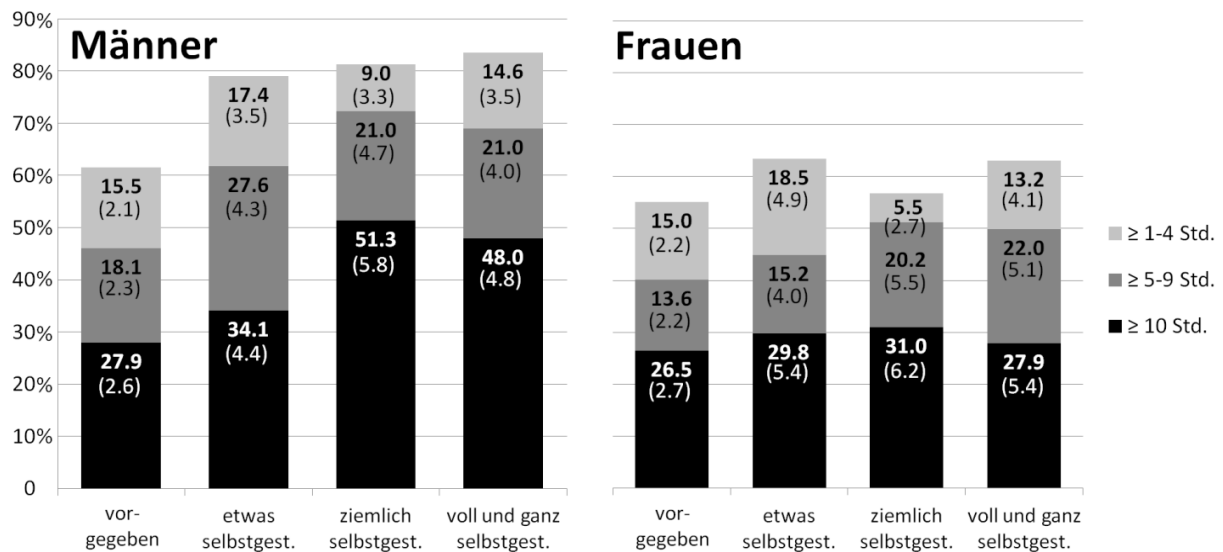
Abbildung 4: Häufigkeit kurzfristiger Überstunden bei abhängig Beschäftigten im ESS 2010



Anmerkungen: European Social Survey 2010, Standardfehler in Klammern

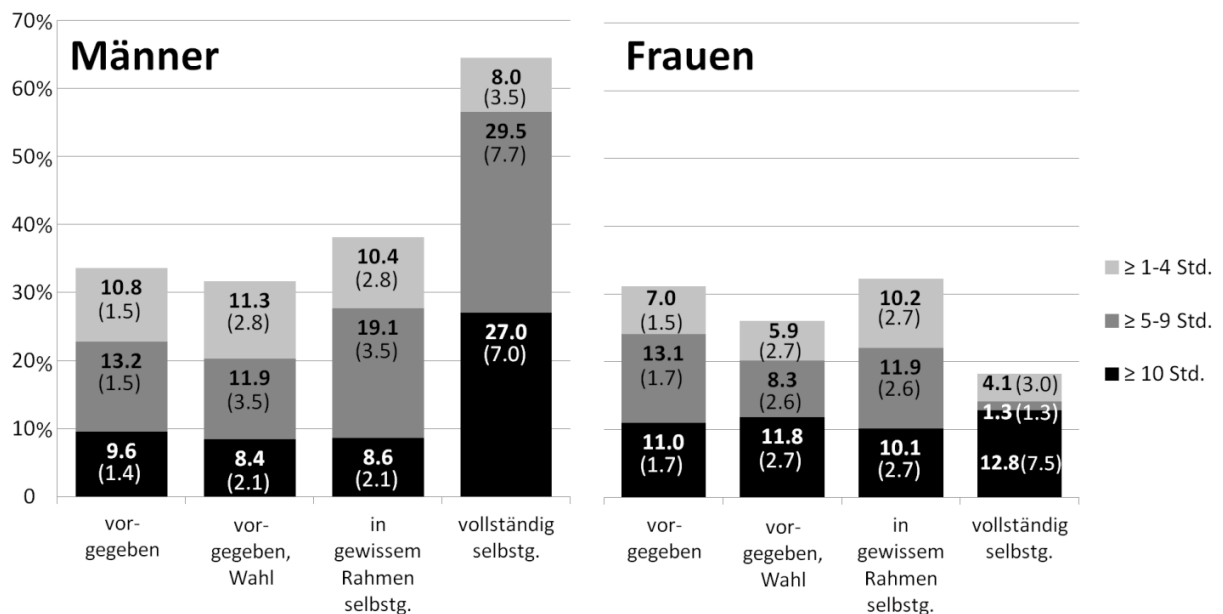
ständig individuell“ festlegen, sind dagegen zu einem massiv höheren Anteil überbeschäftigt und zeigen einen vergleichsweise noch höheren Unterschied bei Überbeschäftigung von 10 oder mehr Stunden. Auch bei den Frauen gibt es keine wesentlichen Anteilsunterschiede zwischen vorgegebenen Arbeitszeiten und Selbststeuerung „in einem gewissen Rahmen“. Die Gruppe, die ihre Arbeitszeit „vollständig individuell“ festlegt, ist hingegen sogar seltener überbeschäftigt, was nach Betrachtung der Stundenverteilung und der Berufshauptgruppen im vorherigen Abschnitt wenig überraschen kann.

Abbildung 5: Individuelle Überbeschäftigung bei abhängig Beschäftigten im ESS 2010



Anmerkungen: European Social Survey 2010, Standardfehler in Klammern

Abbildung 6: Individuelle Überbeschäftigung bei abhängig Beschäftigten im EWCS 2010



Anmerkungen: European Working Conditions Survey 2010, Standardfehler in Klammern

4.4. Zwischenfazit

Die bisherigen Ergebnisse sprechen für Männer bei allen drei Indikatoren sehr eindeutig für häufig auftretende und starke Arbeitsextensivierung bei selbstgesteuerter Arbeitszeit. Für die Frauen zeigen sich ebenfalls entsprechende Unterschiede; diese fallen aber sehr klein aus. Niedrige Arbeitspensen kommen bei den selbststeuernden Frauen ebenso häufig vor wie bei Arbeitnehmerinnen mit vorgegebenen Arbeitszeiten. Es wurden Unterschiede in der berufli-

chen Gruppenzusammensetzung zwischen vorgegebener und selbstgesteuerter Arbeitszeit festgestellt, die insbesondere bei den Männern sehr stark ausfallen.

Im nächsten Abschnitt werden die Ergebnisse multipler Regressionen vorgestellt, in welchen unter anderem durchschnittliche Stundenunterschiede zwischen den Berufshauptgruppen statistisch konstant gehalten werden. Nach den deskriptiven Ergebnissen müssen geschlechtsspezifische Falleinschränkungen informativ erscheinen: Für Männer werden zusätzlich Ergebnisse unter Einschränkung auf die Berufshauptgruppen der Führungskräfte, Akademiker und Techniker präsentiert. Für Frauen werden Ergebnisse unter Einschränkung auf Vollzeittätigkeiten präsentiert.

4.5. Arbeitsextensivierung gemäß multipler Regressionen

In *Tabelle 4* (ESS) und *Tabelle 5* (EWCS) zeigt das jeweils erste Panel die Regressionsergebnisse für alle abhängig beschäftigten Frauen. Eine erhöhte Chance auf individuelle Überbeschäftigung bei selbstgesteuerter Arbeitszeit zeigt sich in keinem der Datensätze. Für jene, die „voll und ganz“ selbst steuern, zeigen sich auch bei den anderen Indikatoren keine erwartungsgemäßen Durchschnittsunterschiede. Frauen, die ihre Arbeitszeit „etwas“ oder „ziemlich“ selbst steuern, arbeiten durchschnittlich eine bis eineinhalb Stunden mehr über den vertraglich vereinbarten Stunden und haben eine etwas erhöhte Chance auf kurzfristige Überstunden. Nach den gängigen Kriterien der Inferenzstatistik können diese Unterschiede zu jenen mit vorgegebener Arbeitszeit allerdings nicht mit ausreichender Sicherheit auf die Grundgesamtheit übertragen werden. Insgesamt entsprechen diese Ergebnisse dem einfachen Gruppenvergleich.

Das zweite Panel zeigt jeweils die Regressionsergebnisse für abhängig beschäftigte Männer. Auch hier bestätigen die multiplen Regressionen die Ergebnisse des einfachen Gruppenvergleichs. Alle Durchschnittsunterschiede fallen erwartungsgemäß aus, wobei sie für die „etwas“ (ESS) und „in einem gewissen Rahmen“ (EWCS) Selbststeuernden meist nicht statistisch signifikant sind. Die „ziemlich“ und „voll und ganz“ Selbststeuernden (ESS) arbeiten durchschnittlich zwei bis zweieinhalb Stunden pro Woche mehr über den vertraglich vereinbarten Stunden als jene mit vorgegebener Arbeitszeit. Sie haben durchschnittlich eine verdoppelte Chance darauf, wöchentlich bis täglich kurzfristige Überstunden zu leisten und eine sehr stark erhöhte Chance auf individuelle Überbeschäftigung. Jene, die ihre Arbeitszeit „vollständig individuell“ festlegen (EWCS) haben sogar eine fast vervierfachte Chance auf individuelle Überbeschäftigung.

Tabelle 4: Regressionen zum Zusammenhang von selbstgesteuerter Arbeitszeit und Arbeitsextensivierung (ESS)

Abhängige Variable:	Tatsächliche Std.			Mehr als vereinb. Std.			Kurzfristige ÜberStd.				Überbeschäftigt ≥10 Std.			
	b	(SE)	sign.	b	(SE)	sign.	b	(SE)	exp(b)	sign.	b	(SE)	exp(b)	sign.
	b	(SE)	sign.	b	(SE)	sign.	b	(SE)	exp(b)	sign.	b	(SE)	exp(b)	sign.
	b	(SE)	sign.	b	(SE)	sign.	b	(SE)	exp(b)	sign.	b	(SE)	exp(b)	sign.
	N		R ²	N		R ²	N		R ²		N		R ²	
etwas selbstgesteuert:	-0.41	(1.66)		1.17	(0.85)		0.39	(0.31)	1.48		-0.19	(0.35)	0.83	
ziemlich selbstgesteuert:	0.00	(1.73)		1.48	(0.93)		0.22	(0.36)	1.25		-0.18	(0.35)	0.84	
voll und ganz selbstgesteuert:	-1.55	(1.32)		-0.49	(0.63)		-0.09	(0.32)	0.91		-0.52	(0.34)	0.59	
Frauen, ESS 2010	592		0.28	592		0.11	585		0.08		592		0.13	
etwas selbstgesteuert:	1.08	(1.09)		0.82	(0.79)		0.45	(0.26)	1.57	†	0.05	(0.26)	1.05	
ziemlich selbstgesteuert:	3.55	(1.20)	**	2.41	(0.99)	*	0.72	(0.32)	2.05	*	0.66	(0.30)	1.93	*
voll und ganz selbstgesteuert:	2.31	(1.27)	†	2.00	(0.78)	*	0.75	(0.28)	2.12	**	0.54	(0.27)	1.72	*
Männer, ESS 2010	733		0.16	733		0.11	733		0.10		731		0.12	
etwas selbstgesteuert:	2.17	(0.94)	*	2.73	(1.25)	*	0.77	(0.40)	2.16	†	0.01	(0.41)	1.01	
ziemlich selbstgesteuert:	2.68	(1.25)	*	2.46	(1.50)		-0.02	(0.45)	0.98		-0.12	(0.43)	0.89	
voll und ganz selbstgesteuert:	0.88	(0.91)		0.77	(1.07)		-0.47	(0.42)	0.63		-0.24	(0.41)	0.79	
Frauen in Vollzeit, ESS 2010	342		0.26	342		0.17	337		0.13		337		0.14	
etwas selbstgesteuert:	-1.14	(1.31)		-0.63	(1.23)		0.34	(0.43)	1.40		-0.29	(0.42)	0.75	
ziemlich selbstgesteuert:	1.62	(1.52)		1.79	(1.64)		0.67	(0.45)	1.95		0.19	(0.42)	1.21	
voll und ganz selbstgesteuert:	1.78	(1.37)		1.52	(1.21)		0.50	(0.39)	1.65		0.29	(0.39)	1.34	
Männer ISCO 1-3, ESS 2010	303		0.15	303		0.08	303		0.11		303		0.13	

Anmerkungen: †p<0,10 *p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001; Umgang mit fehlenden Werten: Multiple Imputation (m=20); b=unstandardisierter Regressionskoeffizient; SE=Standardfehler; N=Fallzahl; R² = korrigiertes R² bzw. Pseudo-R²

Kontrollvariablen: Alter, Bildung, Wohnsituation, empfundenes Haushaltseinkommen, subjektive Arbeitsmarktchancen, Berufshauptgruppen nach ISCO, Jahre im Betrieb, Stundenlohn, Anzahl unterstellte Personen, Befristung des Vertrags, Öffentlicher Dienst, Betriebsgrösse, Arbeitnehmervertretung, Besprechungen Arbeitnehmer/Management

Tabelle 5: Regressionen zum Zusammenhang selbstgesteuerter Arbeitszeit und Arbeitsextensivierung (EWCS)

Abhängige Variable:	Tatsächliche Std.			Überbeschäftigt ≥1 Std.			
	b	(SE)	sign.	b	(SE)	exp(b)	sign.
	b	(SE)	sign.	b	(SE)	exp(b)	sign.
	b	(SE)	sign.	b	(SE)	exp(b)	sign.
	N	R ²		N	R ²		
vorgegeben nach Wahl:	0.25	(1.05)		-0.19	(0.28)	0.83	
in gewissem Rahmen selbstgesteuert:	0.93	(0.85)		-0.06	(0.24)	0.94	
vollständig selbstgesteuert:	-2.74	(1.59)	†	-0.70	(0.45)	0.50	
Frauen, EWCS 2010	826	0.33		823	0.12		
vorgegeben nach Wahl:	-0.15	(0.62)		-0.19	(0.32)	0.83	
in gewissem Rahmen selbstgesteuert:	0.97	(0.61)		0.16	(0.23)	1.17	
vollständig selbstgesteuert:	3.97	(1.02)	***	1.36	(0.38)	3.90	***
Männer, EWCS 2010	890	0.24		890	0.08		
vorgegeben nach Wahl:	0.71	(0.47)		-0.18	(0.34)	0.84	
in gewissem Rahmen selbstgesteuert:	0.97	(0.44)	*	-0.18	(0.29)	0.84	
vollständig selbstgesteuert:	2.30	(1.67)		-0.03	(0.61)	0.97	
Frauen in Vollzeit, EWCS 2010	460	0.07		459	0.10		
vorgegeben nach Wahl:	2.66	(1.54)	†	1.01	(0.64)	2.75	
in gewissem Rahmen selbstgesteuert:	2.88	(1.03)	**	0.47	(0.40)	1.60	
vollständig selbstgesteuert:	6.88	(1.40)	***	2.01	(0.59)	7.46	***
Männer ISCO 1-3, EWCS 2010	267	0.32		267	0.18		

Anmerkungen: †p<0,10 *p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001; Umgang mit fehlenden Werten: Multiple Imputation (m=20); b=unstandardisierter Regressionskoeffizient; SE=Standardfehler; N=Fallzahl; R² = korrigiertes R² bzw. Pseudo-R²

Kontrollvariablen: Alter, Bildung, Wohnsituation, empfundenes Haushaltseinkommen, subjektive Arbeitsmarktchancen, Berufshauptgruppen nach ISCO, Jahre im Betrieb, Stundenlohn, Anzahl unterstellte Personen, Befristung des Vertrags, Öffentlicher Dienst, Betriebsgrösse, Arbeitnehmervertretung, Besprechungen Arbeitnehmer/Management

Es drängt sich die Frage auf, ob bei Frauen in Vollzeittätigkeiten Arbeitsextensivierung so deutlich nachweisbar ist wie bei den Männern, die ja mehrheitlich in Vollzeit beschäftigt sind. Unternehmensorientierte Personaleinsatz-Flexibilität über Überstunden ist vorwiegend dort verbreitet. Deshalb werden die Regressionen unter Einschränkung auf Frauen, die mindestens 35 Stunden pro Woche arbeiten, wiederholt. Frauen in Vollzeit, die „etwas“ oder „ziemlich“ selbst steuern, arbeiten etwa zweieinhalb Stunden pro Woche mehr über den vertraglich vereinbarten Stunden als jene mit vorgegebenen Arbeitszeiten. Jene, die „etwas“ selbst steuern haben eine verdoppelte Chance darauf, wöchentlich bis täglich kurzfristige Überstunden zu leisten. Individuelle Überbeschäftigung ist auch unter Einschränkung auf Vollzeittätigkeiten bei Frauen mit selbstgesteuerter Arbeitszeit nicht häufiger als bei jenen mit vorgegebener Arbeitszeit, obwohl sie absolut betrachtet mehr Stunden arbeiten.

Bezüglich der Männer drängt sich die Frage auf, ob der Gesamteffekt von einem starken Effekt in den Berufshauptgruppen der Führungskräfte, Akademiker und Techniker (ISCO 1-3)

dominiert wird, welche die Mehrheit der Selbststeuerer ausmachen. Falls dem so ist, sollten sich innerhalb dieser Gruppe noch deutlichere Durchschnittsunterschiede zeigen. Im EWCS sprechen die Ergebnisse für eine solche Deutung. Unter Einschränkung auf die drei Berufshauptgruppen sind jene, die ihre Arbeitszeit „vollständig individuell“ festlegen, noch deutlicher überbeschäftigt als jene mit vorgegebener Arbeitszeit. Im ESS hingegen sprechen die Ergebnisse gegen die Deutung, dass der Gesamteffekt durch einen starken Effekt in diesen Berufsgruppen dominiert wird, da hier alle Regressionskoeffizienten kleiner und für die „etwas“ Selbststeuernden sogar negativ sind.

5. Diskussion

In diesem Aufsatz wurden statistische Auswertungen repräsentativer Umfragedaten zur Frage herangezogen, ob ArbeitnehmerInnen bei selbstgesteuerter statt vorgegebener Arbeitszeit mehr Mehrarbeit leisten. Insgesamt bestätigen die Ergebnisse diese Vermutung.

Für Männer fällt das Ergebnis sehr eindeutig aus: Sie arbeiten mehr Stunden über den vereinbarten Stunden, leisten erheblich häufiger täglich bis wöchentlich kurzfristige Überstunden und ihre Mehrarbeit scheint unerwünscht zu sein: Sie sind erheblich häufiger überbeschäftigt, im Sinne von niedrigeren erwünschten als tatsächlichen Arbeitsstunden. Vergleicht man die Arbeitsstunden von Frauen, die ihre Arbeitszeit selbst steuern mit solchen, die vorgegebene Arbeitszeiten haben, so sind die Unterschiede weniger ausgeprägt. Insgesamt arbeiten sie etwas mehr über den vereinbarten Stunden und leisten etwas häufiger wöchentlich bis täglich kurzfristige Überstunden. Individuelle Überbeschäftigung ist unter Kontrolle weiterer Merkmale tendenziell seltener als bei vorgegebener Arbeitszeit. Frauen und Männer arbeiten allerdings auch unter sehr unterschiedlichen Bedingungen mit selbstgesteuerter Arbeitszeit: Erwerbstätige Frauen insgesamt und auch jene, die ihre Arbeitszeit selbst steuern, arbeiten etwa zur Hälfte Pensen unter 36 Stunden pro Woche. Mehrarbeit ist deskriptiv betrachtet ein Flexibilitätsinstrument, das wesentlich stärker im Vollzeitbereich eingesetzt wird. So zeigte sich für die vollzeiterwerbstätigen Frauen in den Stunden, die über die vertraglichen hinausgehen, ein ebenso grosser Durchschnittsunterschied zwischen Frauen mit vorgegebener und selbstgesteuerter Arbeitszeit wie bei den Männern.

Dass wir im Durchschnitt weiterhin längere Arbeitszeit bei selbstgesteuerter Arbeitszeit beobachten, obwohl im Jahr 2010 Arbeitszeitkonten bereits sehr verbreitet sind (Zapf 2012: 47),

lässt zwei Vermutungen zu: Erstens kann vermutet werden, dass die aktuell eingesetzten Regelungen rund um Arbeitszeitkonten ihre Schutzfunktion bezüglich der Arbeitszeitmenge häufig noch nicht voll erfüllen können und trotz ihres Einsatzes definitive Mehrarbeit entsteht. Zweitens kann man vermuten, dass die Arbeitszeitverlängerungen bei jenen Selbststeuerern, die keine oder keine funktionierende Regulation erleben, besonders hoch sind, so dass, trotz erfolgreicher Regulation bei Teilen der Selbststeuerer, durchschnittlich definitive Mehrarbeit feststellbar ist. Mit den hier verwendeten Daten kann nicht gut entschieden werden, welche dieser Vermutungen stärker zutrifft.

Das Ziel dieser Analysen war nicht, selbstgesteuerte Arbeitszeit an sich als den alleinstehenden Kausalfaktor für die beobachteten Arbeitszeitverlängerungen zu identifizieren. Es wurde argumentiert, dass selbstgesteuerte Arbeitszeit unter bestimmten Bedingungen Arbeitszeitverlängerungen begünstigt und, dass diese Bedingungen momentan häufig anzutreffen sind. Die verschiedenen Situationsmerkmale, die laut Vermutung in Kombination mit selbstgesteuerter Arbeitszeit zu Arbeitszeitverlängerungen führen, wurden in dieser Analyse nicht einbezogen; so z.B. die diskutierten ergebnisorientierten Steuerungsformen, Zeitdruck, das Fehlen wichtiger Regulationselemente wie Arbeitszeiterfassung, vereinbarte Ausgleichsfristen. Dennoch erscheint es mir sinnvoll, in deskriptiver Absicht, Unterschiede in der Arbeitszeitdauer gerade entlang des Arbeitszeitmodells abzubilden, denn genau dieses Merkmal ist der zeitpolitisch relevante Unterschied, auf den heute regulativ eingewirkt werden kann. Die Arbeitszeit ist weiterhin ein wesentlicher Machtpfeiler der Arbeitnehmerseite (Haipeter et al. 2002) und die Menge an Lebenszeit, die für anderes als Erwerbsarbeit eingesetzt werden kann, bleibt eine unhintergehbare Grösse.

Ich komme hier auf die Begriffe Zeitpolitik und Zeitökonomie zurück. Kratzer und Sauer (2007) stellen fest, dass zeitökonomisch verstärkt das Ergebnis und der Zeitpunkt bewirtschaftet werden; zeitpolitisch hingegen weiterhin die Zeitmenge. Das passe nicht zueinander. Ihre Schlussfolgerung ist, dass um individuellen und kollektiven Einfluss auf die konkreten Arbeitsanforderungen gekämpft werden müsse (s.o. Verhandlungsmacht zur Auflösung widersprüchlicher Arbeitsanforderungen). Diese Schlussfolgerung kann man nur teilen und doch sollte die abstrakte Grösse „Zeit“ auch als Fernziel in ihrer Bedeutung nicht unterschätzt werden. Nur hochabstrakte Grössen erlauben es, Situationen über alle Unterschiedlichkeit hinweg zu vergleichen und gewisse soziale Mindeststandards (z.B. wöchentliche Höchstarbeitszeiten, maximale Überstunden) für alle zu definieren und durchzusetzen. Damit sind beide Ziele, die Stärkung der Mitbestimmung über die Arbeitsanforderungen, aber auch die Regulation der Zeitmenge, parallel zu verfolgen. Insbesondere solange die Mitbestimmungsmöglichkeiten

bei den Arbeitsanforderungen noch nicht gewährleistet sind, bleibt die Schutzfunktion über die Regulation der abstrakt-zeitliche Arbeitsmenge ein wichtiges, hoch ausbaufähiges politisches Ziel.

Literaturverzeichnis

- Absenger, Nadine; Ahlers, Elke; Bispinck, Reinhard; Kleinknecht, Alfred; Klenner, Christina; Lott, Yvonne; Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI, WSI Report 19, 2014.
- Ahlers, Elke (2010): „Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientierten Arbeitsformen“, WSI Mitteilungen: 350–356.
- Bauer, Frank; Groß, Hermann; Lehmann, Klaudia; Munz, Eva (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. ISO - Institut zur Erforschung sozialer Chancen, 2004.
- Berger, Ulrike; Offe, Claus (1984): „Das Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit“, in: Claus Offe (Hg.): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M./New York: Campus, 271–291.
- BIBB/BAuA (2013): Factsheet 01: Zeitdruck und Co – Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2013.
- Böhm, Sabine; Herrmann, Christa; Trinczek, Rainer (2004): Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells. Berlin: edition sigma.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2006): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Brautzsch, Hans-Ulrich; Drechsel, Katja; Schultz, Birgit (2012): „Unbezahlte Überstunden in Deutschland“, Wirtschaft im Wandel 18: 308–315.
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt, M.: Suhrkamp.
- DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund (2014a): DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2013, 2014.
- DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund (2014b): DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2014, 2014.
- Eberling, Matthias; Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart; Jürgens, Kerstin (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: Ed. Sigma.
- EuroFound (2010a): „5th European Working Conditions Survey 2010“. Colchester, Essex: UK Data Archive [distributor] SN: 6971.
- EuroFound (2010b): 5th European Working Conditions Survey, 2010. Technical report, 2010.
- ESS, European Social Survey (2010a): ESS-5 2010 Data file edition 3.2. Norwegian Social Science Data Services, Norway - Data Archive and distributor of ESS data., 2010.

- ESS, European Social Survey (2010b): ESS-5 2010 Documentation Report. Edition 3.2. Bergen, European Social Survey Data Archive, Norwegian Social Science Data, 2010.
- Haipeter, Thomas; Lehndorff, Steffen; Schilling, Gabi; Voss-Dahm, Dorothea; Wagner, Alexandra (2002): „Vertrauensarbeitszeit: Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts“, *Leviathan: Zeitschrift für Sozialwissenschaft* 30: 360–383.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB, IAB Kurzbericht 9/2014, 2014.
- Herzog-Stein, Alexander; Zapf, Ines (2014): „Navigating the Great Recession. The Impact of Working-Time Accounts in Germany“, *Industrial and Labor Relations Review* 67: 891–925.
- Kratzer, Nick (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: Ed. Sigma.
- Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2007): „Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik“, *WSI Mitteilungen* 60: 174–180.
- Matta, Vanita I., 2015: *Selbstgesteuerte Arbeitszeit, Arbeitsstunden und individuelle Überbeschäftigung*. Dissertation, Universität Zürich.
- Moldaschl, Manfred (2001): „Herrschaft durch Autonomie - Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen“, in: Deutsche Forschungsgemeinschaft; Sonderforschungsbereich 333; Burkart Lutz (Hg.): *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München*. Berlin: Akademie-Verlag, 132–164.
- Munz, Eva (2005): *Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive. Eine empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter variabler Arbeitszeitverteilung*. Dissertation, Universität Bremen.
- Rosa, Hartmut (2005): *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Sauer, Dieter (2011): „Indirekte Steuerung. Zum Formwandel betrieblicher Herrschaft“, in: Wolfgang Bonß; Christoph Lau (Hg.): *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne*. Weilerswist: Velbrück, 358–378.
- van Echtelt, Patricia E.; Glebbeek, Arle C.; Lindenberg, Siegwart (2006): „The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hours“, *Work, Employment & Society* 20: 493–512.
- Weber, Enzo; Wanger, Susanne; Weigand, Roland; Zapf, Ines (2014): *Verbreitung von Überstunden in Deutschland*, IAB Aktuelle Berichte, 2014.
- Wingen, Sascha; Hohmann, Tanja; Bensch, Uwe; Plum, Wilfried (2004): *Vertrauensarbeitszeit - neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- WSI, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, GenderDatenPortal (2014a): *Arbeitszeit 02: Wochenarbeitszeiten abhängig beschäftigter Frauen*, 2014.
- WSI, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, GenderDatenPortal (2014b): *Arbeitszeit 03: Wochenarbeitszeiten abhängig beschäftigter Männer*, 2014.
- Zapf, Ines (2012): *Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden 3/2012, 2012.

Anhang

Tabelle A1: Operationalisierung der Kontrollvariablen

Variable	European Social Survey 2010: Frageformulierung & ggf. Rekodierung	European Working Conditions Survey 2010: Frageformulierung & ggf. Rekodierung
Alter	vorkodiert aus: "Sagen Sie mir bitte, in welchem Jahr Sie geboren sind?"	"Wie alt sind Sie?"
Bildung	vorkodiert aus mehreren Fragen zu: 1) ES-ISCED I, less than lower secondary, 2) ES-ISCED II, lower secondary, 3) ES-ISCED IIIb, lower tier upper seconda, 4) ES-ISCED IIIa, upper tier upper seconda, 5) ES-ISCED IV, advanced vocational, sub-d, 6) ES-ISCED V1, lower tertiary education, 7) ES-ISCED V2, higher tertiary education --> 0/1-Kodierung: 1)-2), 3)-4), 5), 6)-7)	"Was ist die höchste Ausbildung, die Sie erfolgreich abgeschlossen haben?" 1) noch in Ausbildung, 2) Grundschule oder niedriger, 3) Volks/Hauptschule, 4) Mittlere Reife, Real-/Fachschulreife, Abitur, 5) Berufsfachschule <10 grades, 6) Berufsfachschule 10 grades, 7) "Advanced technical college qualification", 8) Tertiäre Abschlüsse, 9) Promotion --> 0/1-Kodierung: 1)-3), 4), 5)-7), 8)-9)
Wohnsituation	"In welcher Beziehung steht [...] zu Ihnen? Bitte benutzen Sie Liste 45." --> 0/1-Kodierung: "Ohne Partner, ohne Kinder" [Referenz], "Mit Partner, ohne Kinder", "Ohne Partner, mit Kind(ern)", "Mit Partner, 1 Kind", "Mit Partner, 2 Kinder", "Mit Partner, 3-5 Kinder"	"In welcher Beziehung steht diese Person zu Ihnen? Ist er/sie Ihr/Ihre ...?"
Subjektives Haushaltseinkommen	"Was auf Liste 74 beschreibt am besten, wie Sie Ihr gegenwärtiges Haushaltseinkommen beurteilen? Mit dem gegenwärtigen Einkommen kann ich/können wir... 1) bequem leben, 2) zurechtkommen, 3) nur schwer zurechtkommen, 4) nur sehr schwer zurechtkommen"	"Wenn Sie an Ihr gesamtes monatliches Haushaltseinkommen denken, kommt Ihr Haushalt [...] über die Runden? 1) Sehr leicht, 2) Leicht, 3) Ziemlich leicht, 4) Mit einigen Schwierigkeiten, 5) Mit Schwierigkeiten, 6) Mit großen Schwierigkeiten"
Subjektive Arbeitsmarktchancen	"Sagen Sie mir nun bitte anhand von Liste 82, wie schwierig oder einfach es für Sie wäre, einen ähnlichen oder besseren Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber zu bekommen, wenn Sie ihre jetzige Arbeitsstelle aufgeben müssten? von 0) äußerst schwierig bis 10) äußerst einfach"	"In welchem Maß stimmen Sie den folgenden Aussagen in Zusammenhang mit Ihrer Arbeit zu? - Wenn ich meine derzeitige Arbeit verlieren oder kündigen würde, wäre es einfach für mich, eine Arbeit mit ähnlichem Gehalt zu finden. von 5) stimme stark zu bis 1) stimme überhaupt nicht zu"
Beruf	vorkodiert aus: 1) "Was ist/war die genaue Bezeichnung Ihres Hauptberufes?" 2) "Welche Tätigkeiten üben/übten Sie überwiegend in Ihrem Hauptberuf aus?" 3) "Welche Ausbildung oder Qualifikationen sind/waren für Ihren Hauptberuf erforderlich?" beif? --> 0/1-Kodierung in ISCO-Hauptgruppen (bei Frauen mangels Fällen ohne Hauptgruppe 0)	vorkodiert aus: 1) "Welchen Beruf üben Sie zur Zeit hauptsächlich aus? Mit dem Beruf, den Sie hauptsächlich ausüben, meinen wir die Tätigkeit, bei der Sie am meisten Zeit verbringen." 2) "Was machen Sie hauptsächlich bei Ihrer Arbeit?"
Jahre im Betrieb	"In welchem Jahr haben Sie begonnen, zum ersten Mal für Ihren jetzigen Arbeitgeber zu arbeiten?" --> Berechnung: Befragungsjahr minus Antwort	"Seit wie vielen Jahren sind Sie an Ihrer jetzigen Arbeitsstelle (Firma oder Organisation) beschäftigt?"

Stundenlohn	<p>1) "Wie hoch ist Ihr übliches Bruttoeinkommen, also Ihr Einkommen vor Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge?"</p> <p>2) "Welchen Zeitraum deckt dieses Einkommen ab? 1) Eine Stunde, 2) Einen Tag, 3) Eine Woche, 4) Zwei Wochen, 5) Vier Wochen, 6) Einen Kalendermonat, 7) Ein Jahr, 8) Sonstige:"</p> <p>--> Approximation des Stundenlohns: Division von Antwort zu Frage 1) durch folgende Stundenzahl nach Frage 2):</p> <p>1) keine Division, 2) tatsStd/5, 3) tatStd, 4) tatStd*2, 5) tatStd*4, 6) tatStd*(52/12), 7) tatStd*52</p>	<p>1) "Wie hoch ist Ihr monatliches Netto-Einkommen aus Ihrem Hauptberuf?"</p> <p>2) "Vielleicht können Sie stattdessen den ungefähren Bereich nennen. Welcher Buchstabe entspricht am besten Ihren gesamten Nettoeinkünften aus Ihrer Hauptbeschäftigung?"</p> <p>--> Approximation des Stundenlohns: Zunächst für Fehlende bei Frage 1) Kategoriemitte bei Frage 2) falls dort nicht fehlend; dann Division durch (tatStd/(52/12))</p>
Führungs--verantwortung	<p>1) "Gehört/gehörte es in Ihrem Hauptberuf zu Ihren Aufgaben, die Arbeit anderer Mitarbeiter zu beaufsichtigen? 1) Ja, 2) Nein"</p> <p>2) "Wie viele sind/waren das?"</p> <p>--> 0/1-Kodierung: Anzahl nach Frage 2) sowie "0" bei "Nein" auf Frage 1)</p>	<p>"Für wie viele Personen sind Sie der/die Vorgesetzte, so dass deren Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen, Prämien oder Beförderungen direkt von Ihnen abhängen?"</p>
Befristung der Stelle	<p>"Ist Ihr Beschäftigungsverhältnis... 1) zeitlich unbefristet, 2) zeitliche befristet, 3) oder hatten Sie keinen Arbeitsvertrag"</p> <p>--> 0/1-Kodierung: 1 = 2) und 3)</p>	<p>"Was für einen Arbeitsvertrag haben Sie? 1) einen zeitlich unbefristeten Vertrag, 2) einen zeitlich befristeten Vertrag, 3) einen Vertrag mit einer Zeitarbeitsfirma, 4) einen Ausbildungs-/Traineevertrag oder eine Fort- oder Weiterbildungsvereinbarung, 5) keinen Vertrag"</p> <p>--> 0/1-Kodierung: 1 = 2) - 5)</p>
Öffentlicher Dienst	<p>"Auf Liste 52 sehen Sie Typen von Unternehmen und Organisationen. Für welche von diesen arbeiten Sie oder haben Sie gearbeitet? 1) Bundes-, Landesregierung oder Kommunalverwaltung, 2) Sonstige Bereiche des öffentlichen Sektors (wie Bildung und Gesundheit), 3) Staatliches Unternehmen, 4) Privates Unternehmen, 5) Selbstständig, 6) Sonstige"</p> <p>--> 0/1-Kodierung: 1= 1) - 3)</p>	<p>"In welchem Bereich arbeiten Sie? 1) Privatwirtschaft, 2) staatliche und andere öffentliche Unterorganisation/ Unternehmen, 4) gemeinnütziger Bereich, Nicht-Regierungsorganisation, 5) Sonstiges"</p> <p>--> 0/1-Kodierung: 1= 2) - 3)</p>
Betriebsgrösse	<p>"Wie viele Menschen sind/waren in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle beschäftigt – Sie selbst eingeschlossen? 1) weniger als 10, 2) 10 bis 24, 3) 25 bis 99, 4) 100 bis 499, 5) 500 und mehr"</p>	<p>"Wie viele Personen arbeiten insgesamt an Ihrer Arbeitsstätte (in der örtlichen Betriebsstätte/Niederlassung)? 1) eine, Befragte/r arbeitet allein, 2) 2 bis 4, 3) 5 bis 9, 4) 10 bis 49, 5) 50 bis 99, 6) 100 bis 249, 7) 250 bis 499, 8) 500 und mehr"</p>
--> 0/1-Kodierung: 1) weniger als 10 [Referenz], 2) 10 bis 99, 3) 100-499, 4) 500 und mehr		

Arbeitnehmer- vertretung	<p>"Was denken Sie: Wieviel Einfluss haben die Gewerkschaften an Ihrem Arbeitsplatz im Allgemeinen auf die Entscheidungen, die Ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe betreffen? Bitte Antwort aus dieser Liste auswählen. von 1) Nicht viel oder keinen Einfluss bis 4) Sehr viel Einfluss und 5) keine Gewerkschaften/keine Gewerkschaftsmitglieder am Arbeitsplatz"</p> <p>--> 0/1-Kodierung: 1=1)-4)</p>	<p>"Gibt es an Ihrer Arbeitsstelle einen Mitarbeitern, der als Arbeitnehmervertreter tätig ist? 1) Ja, 2) Nein"</p> <p>--> 0/1-Kodierung: 1= Ja</p>
Besprechungen	<p>"Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz regelmässig Sitzungen mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, an denen die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsabläufe besprochen werden können?"</p> <p>--> 0/1-Kodierung: 1= Ja</p>	<p>"Gibt es an Ihrer Arbeitsstelle Besprechungen, die vom Management abgehalten werden, in denen Sie Ihre Ansichten über das, was im Unternehmen/der Organisation passiert, äußern können? 1) Ja, 2) Nein"</p> <p>--> 0/1-Kodierung: 1= Ja</p>

Tabelle A2: Beschreibende Statistiken für nominal- und intervallskalierte Kontrollvariablen

N (ungewichtet):

ESS-Frauen: 592
 EWCS-Frauen: 828
 ESS-Männer: 733
 EWCS-Männer: 891

	Mittelwert	(SE)	Minimum	Maximum	Anzahl Fehlende (ungew.)
<i>ESS - Frauen:</i>					
Alter	42.74	0.64	17	80	0
Subjektives Haushaltseinkommen	1.78	0.04	1	4	4
Subjektive Arbeitsmarktchancen	4.09	0.17	0	10	15
Betriebsjahre	10.27	0.53	0	50	7
Stundenlohn (brutto)	14.60	0.79	0.01	1250	158
Anzahl Unterstellter	3.70	1.08	0	800	2
<i>EWCS - Frauen:</i>					
Alter	41.34	0.46	17	73	0
Subjektives Haushaltseinkommen	3.04	0.05	1	6	7
Subjektive Arbeitsmarktchancen	2.45	0.05	1	5	49
Betriebsjahre	9.00	0.34	0	41	2
Stundenlohn (netto)	8.86	0.23	0.23	57.12	78
Anzahl Unterstellter	0.62	0.14	0	55	21
<i>ESS - Männer:</i>					
Alter	41.81	0.55	16	72	2
Subjektives Haushaltseinkommen	1.77	0.03	1	4	3
Subjektive Arbeitsmarktchancen	4.08	0.14	0	10	22
Betriebsjahre	11.38	0.50	0	57	7
Stundenlohn (brutto)	20.23	2.49	0.92	750	183
Anzahl Unterstellter	9.11	1.53	0	1500	3
<i>EWCS - Männer:</i>					
Alter	42.42	0.47	18	69	0
Subjektives Haushaltseinkommen	3.06	0.05	1	6	9
Subjektive Arbeitsmarktchancen	2.42	0.05	1	5	57
Betriebsjahre	11.77	0.41	0	45	3
Stundenlohn (netto)	10.66	0.21	0.19	43.85	76
Anzahl Unterstellter	1.70	0.28	0	200	18

Quellen: European Working Conditions Survey 2010, European Social Survey 2010

Tabelle A3: Häufigkeitsauszählungen für nominal- und ordinalskalierte Kontrollvariablen

<i>N (ungewichtet):</i>	Frauen ESS		Frauen EWCS		Männer ESS		Männer EWCS	
ESS-Frauen: 592								
EWCS-Frauen: 828								
ESS-Männer: 733	%	(SE)	%	(SE)	%	(SE)	%	(SE)
EWCS-Männer: 891								
Bildung:								
Kodierung 1	12.2	(1.8)	16.4	(1.4)	9.8	(1.4)	23.6	(1.6)
Kodierung 2	45.6	(2.4)	46.5	(2.0)	49.9	(2.1)	41.3	(2.0)
Kodierung 3	20.3	(1.9)	13.1	(1.4)	20.5	(1.7)	10.8	(1.3)
Kodierung 4	21.8	(2.0)	24.0	(2.0)	19.8	(1.6)	24.4	(1.9)
Wohnsituation:								
Ohne Partner, ohne Kinder	24.6	(2.1)	21.8	(1.8)	28.4	(1.9)	24.0	(1.8)
Mit Partner, ohne Kinder	32.4	(2.2)	32.3	(1.9)	28.1	(1.8)	35.5	(1.9)
Ohne Partner, mit Kind(ern)	9.7	(1.4)	19.4	(1.5)	2.0	(0.5)	20.4	(1.5)
Mit Partner, 1 Kind	15.5	(1.7)	6.3	(0.9)	18.6	(1.7)	.6	(0.3)
Mit Partner, 2 Kinder	13.7	(1.7)	16.5	(1.6)	16.7	(1.6)	14.8	(1.5)
Mit Partner, 3-5 Kinder	4.1	(1.0)	3.7	(0.9)	6.2	(1.0)	4.6	(0.9)
Berufshauptgruppen:								
ISCO 0					.1	(0.1)	.7	(0.2)
ISCO 1	2.5	(0.7)	1.6	(0.4)	6.3	(1.0)	4.4	(0.6)
ISCO 2	19.5	(1.8)	14.6	(1.9)	17.3	(1.5)	15.5	(1.9)
ISCO 3	29.8	(2.2)	27.7	(1.8)	17.9	(1.6)	19.0	(1.6)
ISCO 4	17.1	(1.8)	16.3	(1.4)	9.6	(1.3)	7.1	(0.8)
ISCO 5	16.1	(1.8)	26.8	(1.6)	5.4	(1.0)	6.2	(0.8)
ISCO 6	1.1	(0.4)	.5	(0.3)	1.1	(0.4)	1.5	(0.5)
ISCO 7	1.0	(0.4)	2.7	(0.8)	24.2	(1.8)	26.9	(1.7)
ISCO 8	3.0	(0.9)	1.5	(0.6)	11.0	(1.3)	14.3	(1.4)
ISCO 9	9.8	(1.6)	8.2	(1.0)	7.0	(1.1)	4.4	(0.6)
Anzahl Fehlende (ungewichtet)	6		0		4		1	
Vertrag ist befristet:								
Anzahl Fehlende (ungewichtet)	16.1	(1.8)	12.8	(1.3)	13.4	(1.4)	10.3	(1.2)
	1		1		0		4	
Stelle im Öffentlichen Dienst:								
Anzahl Fehlende (ungewichtet)	35.8	(2.3)	23.8	(1.8)	24.2	(1.7)	19.6	(1.7)
	1		1		4		0	
Betriebsgrösse:								
bis zu 9 Personen	21.3	(2.0)	41.4	(2.0)	13.1	(1.4)	28.7	(1.8)
10 bis 99 Personen	41.1	(2.4)	38.3	(2.0)	41.4	(2.0)	43.2	(2.0)
100 bis 499 Personen	21.9	(2.0)	13.4	(1.4)	20.1	(1.6)	20.3	(1.6)
500 und mehr Personen	15.7	(1.8)	6.9	(1.2)	25.4	(1.8)	7.8	(1.1)
Anzahl Fehlende (ungewichtet)	6		14		5		11	
Arbeitnehmervertretung:								
Anzahl Fehlende (ungewichtet)	19.5	(1.9)	35.1	(2.0)	15.0	(1.5)	47.5	(2.0)
	41		0		31		24	
Besprechungen:								
Anzahl Fehlende (ungewichtet)	51.7	(2.4)	49.3	(2.1)	.5	(0.0)	43.0	(2.0)
	19		0		10		16	

Quellen: European Working Conditions Survey 2010, European Social Survey 2010

Tabelle A4: Standardfehler zu Abbildung 1 und Abbildung 2

	Stundenbereich									
	bis 9	10-14	15-20	21-31	32-35	36-39	40	41-44	45-54	55 +
Männer: bis 20										
<i>Tatsächliche Stunden, Frauen ESS:</i>										
alle	1.00	1.06	1.77	1.90	1.25	1.40	1.64	1.31	1.30	0.88
vorgegeben	0.78	1.36	2.49	2.64	1.85	2.08	2.19	1.50	1.35	0.94
etwas selbstgest.	3.46	3.02	3.99	4.52	2.69	3.11	4.17	3.00	4.21	2.70
ziemlich selbstgest.	3.69	2.02	4.37	5.79	2.30	1.83	3.84	4.25	5.16	4.09
voll und ganz selbstgest.	3.84	3.51	2.92	3.82	2.90	3.11	4.79	4.85	3.64	2.04
<i>Tatsächliche Stunden, Männer ESS:</i>										
alle			0.85	0.63	0.77	1.29	1.65	1.52	1.90	1.26
vorgegeben			1.43	1.07	1.33	2.03	2.54	2.04	2.62	1.26
etwas selbstgest.			1.63	1.16	1.39	2.60	3.71	3.48	4.32	3.28
ziemlich selbstgest.			1.30	1.24	*	1.87	4.61	4.99	5.67	4.13
voll und ganz selbstgest.			1.81	1.24	1.68	3.13	2.68	3.53	4.62	3.66
<i>Tatsächliche Stunden, Frauen EWCS:</i>										
alle	0.58	0.54	1.37	1.58	0.99	1.52	1.86	0.82	0.82	0.25
vorgegeben	0.67	0.73	1.76	2.21	1.32	2.03	2.37	1.11	0.67	0.28
vorgegeben nach Wahl	0.77	1.67	4.20	4.04	2.79	3.33	5.53	1.81	2.39	*
in gewissem Rahmen selbstgest.	1.48	0.65	2.56	2.82	2.03	3.42	4.11	1.89	2.18	0.68
vollständig selbstgest.	3.87	3.98	7.72	6.55	3.38	4.00	4.27	0.00	7.09	1.59
<i>Tatsächliche Stunden, Männer EWCS:</i>										
alle			0.56	0.55	0.94	1.61	1.98	0.90	1.47	0.54
vorgegeben			0.79	0.89	1.11	1.90	2.42	1.11	1.67	0.55
vorgegeben nach Wahl			1.22	1.30	1.80	6.79	7.08	2.43	3.70	1.04
in gewissem Rahmen selbstgest.			1.08	*	2.11	3.71	4.56	2.25	2.81	1.38
vollständig selbstgest.			1.17	0.64	5.09	5.99	4.40	2.23	7.88	3.37

Anmerkungen: * keine Fälle

Quellen: European Working Conditions Survey 2010, European Social Survey 2010

Tabelle A5: Standardfehler zu *Tabelle 2* und *Tabelle 3*

	ESS				EWCS			
	vor- gege- ben	etwas selbst.	ziemlich selbst.	voll und ganz selbst.	vor- gege- ben	vor- gege- ben Wahl	in gewiss. Rahmen selbst.	voll- ständig selbst.
Oberes Panel: Frauen								
Unteres Panel: Männer								
Führungskräfte*	0.6	0.9	2.3	2.8	0.4	0.0	1.2	2.4
Akademiker	2.1	5.2	6.1	5.1	2.4	0.0	4.4	7.9
Techniker/gleichrangige Nichttechnische	2.7	5.3	5.9	5.4	2.3	0.1	4.0	6.7
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	2.2	4.0	5.1	5.1	1.7	0.0	3.2	4.8
Dienstleistungsberufe, Verkäufer	2.3	4.3	3.7	2.1	2.2	0.1	2.1	7.0
Fachkräfte in Landwirtschaft/Fischerei	0.6	0.0	2.0	0.7	0.5	*	0.0	0.0
Handwerks- und verwandte Berufe	0.3	1.5	2.0	1.4	1.2	0.0	1.1	2.5
Anlagen-/Maschinenbediener, Montierer	1.2	2.2	0.0	1.5	0.8	*	1.0	0.0
Hilfsarbeitskräfte	2.0	3.0	2.6	3.0	1.2	0.0	1.5	6.1
Soldaten	0.2	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0
Führungskräfte*	0.9	2.0	3.9	3.1	0.4	0.0	2.0	2.6
Akademiker	1.5	3.8	5.3	4.3	1.6	0.1	4.7	8.5
Techniker/gleichrangige Nichttechnische	1.8	3.8	4.9	4.0	1.7	0.0	4.2	7.0
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	1.7	2.7	3.1	2.7	1.1	0.0	1.8	0.8
Dienstleistungsberufe, Verkäufer	1.6	1.8	1.4	1.5	1.0	0.0	0.8	3.7
Fachkräfte in Landwirtschaft/Fischerei	0.6	1.3	0.0	0.0	0.6	0.0	1.2	0.0
Handwerks- und verwandte Berufe	2.7	3.6	3.2	3.0	2.3	0.1	2.5	3.7
Anlagen-/Maschinenbediener, Montierer	2.0	2.6	1.5	2.1	1.9	0.1	2.0	2.5
Hilfsarbeitskräfte	1.7	0.9	2.6	1.4	0.9	0.0	0.0	1.6

Anmerkungen: * keine Fälle

Quellen: European Working Conditions Survey 2010, European Social Survey 2010

AUFSATZ 3:
FÜHREN SELBSTGESTEUERTE ARBEITSZEITEN ZU EINER
AUSWEITUNG DER ARBEITSSTUNDEN?
EINE LÄNGSSCHNITTANALYSE
AUF BASIS DES SOZIO-OEKONOMISCHEN PANELS

Dieser Aufsatz ist im August 2015
in der “Zeitschrift für Soziologie” erschienen
(Jahrgang 44, Heftnummer 4, Seite 253-271).

Der Aufsatz kann ab August 2016 von der Autorin angefordert werden
und wird ab August 2017 unter folgendem Link zugänglich sein:
zfs-online.org/index.php/zfs/article/view/3216 .

Der Online-Anhang zum Aufsatz ist zugänglich unter folgendem Link:
zfs-online.org/index.php/zfs/article/viewFile/3217/2754 .

In diesem Dokument werden nur Zusammenfassung und
Literaturverzeichnis veröffentlicht.

Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden?

Eine Längsschnittanalyse auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels

Do Self-Managed Work Schedules Lead to an Increase in the Number of Hours Worked?

A Longitudinal Study Based on the German Socio-Economic Panel

Vanita Irene Matta*

Wengistrasse 31, 8004 Zürich, Schweiz; vanita.matta@gmx.net

Zusammenfassung: Selbstgesteuerte Arbeitszeiten sind inzwischen weit verbreitet. Es gibt bereits empirische Evidenz für die Vermutung, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten, so wie sie derzeit häufig praktiziert werden, zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden führen. Eine alternative Erklärung dieser Ausweitung wäre eine systematische Selektion in selbstgesteuerte Arbeitszeiten entlang einer persönlichen Tendenz zu Mehrarbeit. In dieser Studie werden zum ersten Mal deutsche Längsschnittdaten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) herangezogen, die es gestatten, diese alternative Erklärung in eine empirische Untersuchung einzubeziehen. Untersucht werden drei Indikatoren der Arbeitsextensivierung: die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Stunden, unentgeltete Überstunden und individuelle Überbeschäftigung. Auch bei statistischer Kontrolle der Führungsverantwortung sprechen die Ergebnisse für eine Arbeitsextensivierung bei unregulierter Selbststeuerung und (unter einigen methodischen Vorbehalten) gegen eine Arbeitsextensivierung bei regulierter Selbststeuerung.

Schlagworte: Selbstgesteuerte Arbeitszeit; Flexible Arbeitszeit; Vertrauensarbeitszeit; Arbeitsstunden; Erwünschte Arbeitsstunden; Überstunden; Längsschnittstudie; Fixed-Effect-Regression; SOEP.

Summary: Self-managed work schedules have become widespread. There is empirical evidence that they lead, at least in the way they are currently practiced, to an increase in the number of working hours. One possible alternative explanation of this expansion is systematic choice within self-managed work schedules that is brought about by a *personal* tendency to work extra hours. The present study is the first to use panel data from the German Socio-Economic Panel (GSOEP) to include this alternative explanation in an empirical analysis. Three indicators for an increase in the number of hours worked are analyzed: working hours above the contractually agreed number, overtime hours that are not compensated, and individual overemployment. While statistically controlling for managerial responsibilities, the results indicate an increase in working hours in the case of unregulated, self-managed work schedules and – despite some methodological reservations – no such increase in the case of regulated, self-managed work schedules.

Keywords: Self-Managed Work Schedules; Flexible Working Hours; Working Hours Based on Trust; Preferred Working Hours; Overtime Working Hours; Longitudinal Study; Fixed Effect Regression; GSOEP.

* Für wertvolle Hinweise danke ich den beiden GutachterInnen, den HerausgeberInnen der Zeitschrift, Georg Datler, Ernest Albert, Constantin Schön, Marlis Buchmann und Eldad Davidov. Verbliebene Mängel gehen ausschließlich zu Lasten der Autorin. Das SOEP@Campus-Team in Mannheim 2014 hat die Durchführung der Analysen enorm erleichtert. Die in dieser Studie verwendeten Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wurden vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) bereitgestellt.

1. Einleitung

Wenn Menschen die Lage und Verteilung ihrer Arbeitsstunden selbstständig einteilen dürfen, birgt das offensichtlich ein Potenzial für verbesserte Lebensqualität – in und außerhalb der Arbeit. *Selbstgesteuerte Arbeitszeit* kann auch für Unternehmen attraktiv sein. In bestimmten Tätigkeiten wird zum Beispiel betriebsseitig davon ausgegangen, dass eine dem Arbeitsanfall entsprechende Lage und Vertei-

lung der Arbeitszeit dann am effizientesten gelingt, wenn diese durch die Beschäftigten selbst geplant wird. Wird das unternehmensseitige Interesse an selbstgesteuerter Arbeitszeit in den Fokus genommen, so wird auch vor Negativfolgen für die Beschäftigten gewarnt, insbesondere vor Stress und möglichen *Arbeitszeitverlängerungen* (z. B. Haipeter et al. 2002; Böhm et al. 2004; Munz 2006; Kratzer & Sauer 2007; Kratzer 2011; Voß & Weiß 2013). Aber wie kann ein Autonomiegewinn zu einem unfreiwilligen Ergebnis führen?

In der Debatte über solche Fragen wird keineswegs davon ausgegangen, dass die umgangssprachlich „freien“ Arbeitszeiten in jedem Kontext zu Arbeitszeitverlängerungen führen. Selbstgesteuerte Arbeitszeiten und ihre Folgen stehen in engem Zusammenhang mit veränderten betrieblichen Steuerungsformen und Erwartungen gegenüber den Beschäftigten (umfassend zu dieser Entwicklung: Boltanski & Chiapello 2006). Bezüglich der betrieblichen Steuerungsformen wird ein Wechsel vom „Kommandosystem“ aus direkten Anweisungen und der Kontrolle ihrer Befolgung hin zu „indirekter Steuerung“ über das Setzen von Rahmenbedingungen und Ergebnisbeurteilung beobachtet (Sauer 2011). Von den Beschäftigten wird innerhalb dieser Rahmenbedingungen die weitgehend selbstständige Steuerung und Kontrolle ihrer Arbeit im Sinne des Unternehmens erwartet (Bröckling 2007; Voß & Weiß 2013). Arbeitszeitverlängerungen werden in Situationen erwartet, in denen diese Steuerungs- und Arbeitsweisen zusammen mit hohem Leistungs- und damit Zeitdruck auftreten. Wenn dann überdies die Arbeitszeit selbst gesteuert und womöglich nicht einmal mehr erfasst wird, verstärkt sich der Druck, die Arbeitszeit auszuweiten, um Leistungserwartungen zu erfüllen. Systematische Betriebsfallstudien (insbesondere Böhm et al. 2004) und erste Auswertungen repräsentativer Umfragen (insbesondere Munz 2005) bekräftigen die Vermutung eines derartigen Zusammenhangs zwischen selbstgesteuerter Arbeitszeit und den Arbeitsstunden.

Die bisher beschriebenen Faktoren liegen in der Art der Arbeitsorganisation. Um die beobachtete Verausgabungsbereitschaft zu verstehen, werden aber auch persönliche Faktoren wie z. B. Selbstverwirklichungs- und Karrierebestrebungen oder Authentizitäts- und Berufsideale (Neckel & Wagner 2013) diskutiert. Aus dieser Richtung kommend kann ein Zweifel an den bisherigen Ergebnissen formuliert werden: Es könnte eine *systematische Selektion* in Stellen mit selbstgesteuerter Arbeitszeit bestehen, die zum Teil mit einer aus unterschiedlichen Grün-

den größeren persönlichen Tendenz zu Mehrarbeit zusammenhängt. Falls sich die Beschäftigtengruppen in festen und in selbstgesteuerten Arbeitszeiten hinsichtlich dieser Tendenz in ihrer Zusammensetzung unterscheiden, könnten Durchschnittsunterschiede in den Arbeitsstunden über die kausale Wirkung selbstgesteuerter Arbeitszeit täuschen.

Die vorliegende Studie ist durch die These motiviert, dass Arbeitsorganisation und organisationaler Kontext bei diesem Thema ausschlaggebender sind als eine persönliche Tendenz zu Mehrarbeit. Es wird vermutet, dass Unterschiede in der Gruppenzusammensetzung zwischen ArbeitnehmerInnen mit festen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten *nicht oder nicht vollständig* erklären können, dass in Querschnittsdaten Durchschnittsunterschiede festgestellt werden. Um diesen „Zweifel am Zweifel“ empirisch zu erforschen, werden zum ersten Mal deutsche Paneldaten herangezogen. Paneldaten erlauben es zu beobachten, wie sich die Arbeitsstunden von Personen verändern, wenn sie im Laufe der Zeit zwischen festen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten wechseln. Das *Ziel dieser Studie* ist damit die Einbeziehung des Selektionsproblems in einer längsschnitthlichen Auswertung zur Frage, ob selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden führen.

Die Daten ermöglichen dabei auch zum ersten Mal eine systematische Einbeziehung von *Führungsverantwortung*. Diese spielt in Zusammenhang mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten eine hervorgehobene Rolle: Zum einen gibt es die landläufige Einschätzung, dass selbstgesteuerte Arbeitszeit, insbesondere unregulierte, vor allem bei Führungskräften eingesetzt wird. Zum anderen werden Führungskräfte, vor allem solche in höheren Positionen, von vielen Menschen nicht als schutzbedürftig betrachtet. Arbeitsextensivierung wird hier – individuell betrachtet – nicht als problematisch angesehen; vielfach sogar als notwendiges und faires Opfer für die höhere Stellung. Die Tragweite dieser Einschätzungen für kollektive Prozesse wird hier nicht diskutiert, aber es kann ihnen in dieser Studie empirisch Rechnung getragen werden.

Weiterhin kann mit der *individuellen Überbeschäftigung* im Sinne einer Abweichung von tatsächlichen und erwünschten Arbeitsstunden ein in dieser Debatte neuer Indikator ausgewertet werden. Dieser neue Indikator steht für das Potenzial des Arbeitszeitmodells, Menschen im Alltag dazu zu animieren, mehr Zeit im Berufsleben zu verbringen als sie sich – mit Abstand betrachtet – wünschen würden (siehe zur Argumentation für diesen Indika-

tor van Echtelt et al. 2006: 495–497; Matta 2015: 39–54).

Im Aufsatz wird zunächst der Hintergrund der Studie ausführlicher entfaltet (2). Danach werden die Daten, Indikatoren und Analyseverfahren besprochen (3). Nachdem die Ergebnisse vorgestellt (4) und diskutiert (5) wurden, klärt ein Fazit deren Bedeutung für die wissenschaftliche und sozialpolitische Debatte (6).

2. Hintergrund

In diesem Abschnitt wird nach einer kurzen Einführung, was „selbstgesteuerte Arbeitszeit“ in Deutschland momentan umfasst (2.1), diese in den Kontext veränderter Formen der betrieblichen Leistungssteuerung gesetzt (2.2). Dann wird die Frage des Artikels bearbeitet: Wie kann es zu ungewollten Arbeitszeitverlängerungen kommen, wenn doch scheinbar zusätzlicher Handlungsspielraum entsteht (2.3)? Danach werden die bisherigen empirischen Befunde zusammengefasst (2.4) und zuletzt wird die Plausibilität von Selektionseffekten entlang einer Tendenz zu Mehrarbeit besprochen (2.5).

2.1 Selbstgesteuerte Rahmenarbeitszeit

Betrachtet man eine vom Betrieb vorgegebene täglich gleiche Rahmenarbeitszeit als Referenzpunkt, so gibt es in Richtung Selbststeuerung unterschiedlich starke Abweichungen davon. Die sogenannte Gleitzeit und die sogenannte Vertrauensarbeitszeit bilden hier die bisherigen Extrempunkte (Munz 2005: 47; Wingen et al. 2004: 61). Bei Gleitzeit darf eine festgelegte tägliche Stundenzahl statt zu einem Zeitpunkt (z. B. 9 Uhr) in einem Zeitkorridor (z. B. 7–10 Uhr) beginnen und dementsprechend flexibel enden. Bei Vertrauensarbeitszeit hingegen werden bezüglich der Frage, wann gearbeitet werden soll, gar keine abstrakt-zeitlichen Vorgaben mehr gemacht; die Anwesenheitszeiten und Arbeitsstunden werden betrieblich auch nicht mehr erfasst und ausgewertet. Zeitliche Vorgaben ergeben sich in diesem Fall idealtypisch einzig aus den Erfordernissen der Aufgabe, die der Mensch erkennen muss und nach denen er sich selbst steuern darf und soll. Im Jahr 2003 hatten etwa ein Drittel der ArbeitnehmerInnen Spielraum bei den täglichen Anfangs- und Endzeiten und etwa elf Prozent hatten keine festen Anwesenheitszeiten mehr zu befolgen (Bauer et al. 2004: 94f.). Umfragen aus dem Jahr 2010 stellen weiterhin ähnliche Größenordnungen fest (Matta 2015: 73).

Arbeitszeitkonten spielen in Bezug auf selbstgesteuerte Arbeitszeiten eine andere Rolle als in anderen Zusammenhängen. Arbeitszeitkonten werden in vielen Tätigkeitsbereichen als Flexibilisierungsinstrument eingesetzt. Sie ermöglichen es, den Personaleinsatz über größere Zeiträume an den Personalbedarf anzupassen, indem Überstunden nicht sofort ausbezahlt werden, sondern in Zeiten des verringerten Personalbedarfs mit Freizeitausgleich abgegolten werden (z. B. Eberling et al. 2004; Herzog-Stein & Zapf 2014; Seifert 2014). In dieser Art werden Arbeitszeitkonten auch bei grundsätzlich vorgegebenen Rahmenarbeitszeiten eingesetzt. In Bereichen, in denen bereits stark selbstgesteuert gearbeitet wird, gelten Arbeitszeitkonten allerdings auch als (*Re-*) *Regulierungsinstrument*. Hier können Arbeitszeitkonten hochgradig selbstgesteuerte Rahmenarbeitszeiten mit einem regulierten Ausgleich für allfällige Mehrarbeit in Einklang bringen (Munz 2005, 2006). Wenn allerdings Arbeitszeitkonten erfolgreich zum Schutz von ArbeitnehmerInnen eingesetzt werden sollen, benötigen sie viele genaue Vereinbarungen über ihre Handhabung und sind kein einfaches Recheninstrument.

Der Begriff „selbstgesteuert“ wird hier Bezeichnungen wie „freie“, „autonome“ oder „selbstbestimmte“ Arbeitszeit vorgezogen, weil er weniger vorwegnimmt, ob sich die betreffenden Menschen im Ergebnis entlang eigensinniger Zeitbedarfe oder entlang der Zeitbedarfe ihrer Arbeitsaufgaben selbst steuern. Außerdem müssen selbstgesteuerte Arbeitszeiten innerhalb einer umfassenderen gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr Eigenverantwortung, Selbstkontrolle und Selbststeuerung gesehen werden (z. B. Boltanski & Chiapello 2006; Bröckling 2007; Voß & Weiß 2013). Das umfasst auch Veränderungen der Arbeitsorganisation, die in engem Zusammenhang zur hier untersuchten Frage stehen.

2.2 Betrieblich gesteuerte Selbststeuerung

Als überwiegende Triebkraft dafür, dass die Steuerung der Rahmenarbeitszeit verstärkt den Beschäftigten überlassen wird, sehen verschiedene Sozialwissenschaftler die unternehmensseitig allgemein verstärkte Nachfrage nach Selbststeuerung im Arbeitshandeln. Die Nachfrage nach Selbststeuerung wird unter anderem durch das größere Gewicht innovativer und interaktiver Tätigkeiten in der Wirtschaft (Munz 2005: 23f.), durch die häufigere und stärkere Ausrichtung an Absatz- und Finanzmärkten (Sauer 2011: 360f.) und die verstärkte Bedeu-

tung von Fristen (Kratzer & Sauer 2007: 177) in einer zunehmend in Unternehmensnetzwerken statt in integrierten Großunternehmen organisierten Wirtschaft (Boltanski & Chiapello 2006: 124, 126) befeuert. Auch in Anforderungen, die in den Sozialwissenschaften unter „Subjektivierung von Arbeit“ diskutiert werden (z. B. Bröckling 2007) und in der „Entgrenzung der Lebenssphären“ (z. B. Kratzer 2003) werden nicht selten Strategien eines erweiteren oder veränderten Zugriffs auf menschliche Fähigkeiten gesehen (Rosa 2005: 274, 306, 329; Voß & Weiß 2013: 44). Ohne hier die Ursachen dieser Entwicklung tiefergehend zu thematisieren, können insgesamt im „Übergang von der Kontrolle zur Selbstkontrolle [...] die charakteristischsten Züge der Managemententwicklung der letzten dreißig Jahre gesehen werden“ (Boltanski & Chiapello 2006: 122).

Um bei der erwünschten Selbststeuerung des Arbeitshandelns das mit Lohn bezahlte Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung zu transformieren, wird betriebsseitig verstärkt auf *indirekte Steuerungsformen* gesetzt. Statt regelmässiger, detaillierter Arbeitsanweisungen, was wann zu tun sei, werden Ziele und Ressourcenausstattung bei indirekter Steuerung für größer definierte Zeiträume und abstraktere Aufträge festgesetzt, sodass innerhalb dieser Rahmenbedingungen selbstgesteuert gearbeitet werden kann (Haipeter et al. 2002; Munz 2005; Kratzer & Sauer 2007; Kratzer 2011; Sauer 2011; Voß & Weiß 2013). Diese *ergebnisorientierten* indirekten Steuerungsformen sind inzwischen branchenübergreifend verbreitet (Ahlers 2010).

2.3 Indirekte Steuerung, selbstgesteuerte Arbeitszeit und Arbeitszeitverlängerung

Selbstgesteuertes Arbeitshandeln, inklusive selbstgesteuerter Arbeitszeit, beinhaltet auf der offensichtlichen Ebene einen Autonomiezuwachs. Um zu verstehen, wie es unter diesen Bedingungen trotzdem zu *ungewollten* Arbeitszeitverlängerungen kommen kann, hilft es, den arbeitsbezogenen Autonomiebegriff zu differenzieren und auf Situationen widersprüchlicher Arbeitsanforderungen zu beziehen.

Beim Konzept der *widersprüchlichen Arbeitsanforderungen* (Moldaschl 2001) wird innerhalb eines Rahmens zwischen positiv anregenden Anforderungen und negativen Belastungen unterschieden, indem Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten relativ zueinander betrachtet werden. Belastungen ergeben sich dann, wenn Anforder-

ungen durch unzureichende Ressourcen oder widersprüchliche Ziele nicht zu bewältigen sind (Moldaschl 2001). *Zeitdruck*, der beim Thema Arbeitszeit von besonderem Interesse ist, kann verschiedentlich zu widersprüchlichen Arbeitsanforderungen führen (Munz 2005: 57–59): Erstens ist Zeitmangel ein Widerspruch zwischen Aufgabe und Ressourcenausstattung; zweitens behindert andauernder Zeitmangel das arbeitsimmanente Lernen; drittens können durch Zeitmangel verschiedene Aufgabenziele, wie z. B. Quantität und Qualität, in Widerspruch zueinander geraten.

Um widersprüchliche Arbeitsanforderungen aufzulösen, brauchen ArbeitnehmerInnen *Verhandlungsautonomie*, verstanden als Einflussmöglichkeit auf Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten. Im Rahmen indirekter Steuerungsformen und bei selbstgesteuerter Arbeitszeit erhalten sie aber in erster Linie zusätzliche *Handlungsautonomie*, also arbeitsinhaltliche und -zeitliche Dispositionsspielräume (Moldaschl 2001: 136). Wenn keine ausreichende Verhandlungsautonomie vorliegt, können widersprüchliche Arbeitsanforderungen also offensichtlich auch bei starker Handlungsautonomie bestehen. Dann stehen den ArbeitnehmerInnen bei Beibehaltung der Tätigkeit das Erdulden der Belastungen, die Arbeitsintensivierung, also schnelleres Arbeiten, und die Arbeitsex intensivierung, also kurzfristige oder dauerhafte Arbeitszeitverlängerungen, zur Verfügung (Munz 2005: 59).

Arbeitsintensivierung ist in jedem Arbeitszeitmodell in gewissem Grade möglich. Bei selbstgesteuerter Arbeitszeit ist es allerdings aus individueller Perspektive naheliegender und leichter als in anderen Arbeitszeitmodellen, „Zeitdruck durch eine dem Arbeitsanfall entsprechende Arbeitszeitverteilung und/oder eine Ausdehnung der Rahmenarbeitszeiten zu bewältigen“ (Munz 2005: 60). Wenn die Arbeitszeit noch nicht einmal erfasst wird und keine funktionierende Regulierung für den Ausgleich von Mehrarbeit besteht, kann sogar ein Druck entstehen, die Arbeitsstunden auszuweiten. Das liegt unter anderem daran, dass in solchen betrieblichen Settings der Aufwand, und damit auch die Arbeitsstunden, tendenziell ihre Relevanz als Bezugsgröße für Leistung verlieren und stattdessen das, unter Umständen marktbewertete, Ergebnis an Bedeutung gewinnt (Kratzer & Sauer 2007: 177).

Um Handlungsanforderungen und -möglichkeiten mit Vorgesetzten aushandeln zu können (Verhandlungsautonomie), wäre der erste Schritt, indirekte Steuerung als eine Form von Herrschaft erkennen

und verbalisieren zu können. Genau das scheint heutigen ArbeitnehmerInnen noch schwer zu fallen (Sauer 2011), wie das folgende Zitat aus einer Studie zu Arbeitszeitwünschen veranschaulicht:

„Ich denke nicht, dass ich Druck habe zu arbeiten ... aber gleichzeitig, wenn ich es nicht machen würde, würde ich die Aufgaben nicht erfüllen, die von mir gefordert werden. Mein Manager sagt nicht: ‚So, jetzt musst du Überstunden machen!‘ Aber dann wieder verlangt der Job einfach Überstunden, weil ich sonst nicht in der Lage wäre, meine Rolle zu erfüllen. Ich würde sagen, es ist wahrscheinlich eher freiwillig, aber ich würde keine Überstunden machen wollen; doch ich habe keine Wahl.“ (Kim, übersetzt nach Campbell & van Wanrooy 2013: 1149)

Nach Sauer (2011: 365f.) liegen solche Schwierigkeiten zu einem guten Anteil daran, dass das *Kommandosystem* aus Befehl und Gehorsam sowie Strafandrohung und Kontrolle unser mentales Modell für Herrschaft und Macht ist. So erlebe die Arbeitswelt überall dort, wo indirekte Steuerung das Kommandosystem verabschiedet, gleichzeitig eine Krise der Verständigungsgewohnheiten über Herrschaft. Diese Sichtweise kann durch eine zeitsoziologische Beobachtung bekräftigt werden: Zeitstrukturen und zeitliche Verbindlichkeiten wurden von Rosa für moderne, zeitdisziplinierte Gesellschaften als zentrale Koordinatoren zwischen systemischen Erfordernissen und individuellem Handeln herausgearbeitet (Rosa 2005: 24–31). Ihre solide Faktizität lässt sie als unhinterfragbare Umweltbedingung gelten, während sie zugleich gesellschaftlich produziert und veränderbar sind. Die Koordination über Zeitstrukturen mache daher einen hohen Grad an sozialer Normierung mit einem niedrigen Grad an moralisch-autoritativen Codes kompatibel (Rosa 2005: 29). Bei indirekter Steuerung sind die Beschäftigten viel stärker mit den zeitlichen Rahmenstrukturen, in der individuellen Wahrnehmung häufig sogar mit *Sachzwängen*, konfrontiert und weniger mit Anweisungen eines Chefs oder einer Chefin.

2.4 Empirische Befunde der bisherigen Forschung

Unter den Forschungsprojekten, die sich anhand von Betriebsfallstudien umfassend mit flexiblen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten befasst haben (vgl. auch Eberling et al. 2004; Wingen et al. 2004), haben Böhm et al. (2004) in ihren Studien zu Vertrauensarbeitszeit Arbeitsextensivierung am intensivsten untersucht: Sie beobachteten, dass in allen untersuchten Betrieben der Einsatz des Arbeitszeitmodells zumindest zum Teil, oft auch primär, als Rationalisierungsmöglichkeit verstanden wurde –

entweder unmittelbar, weil die Bezahlung von Überstunden wegfiele oder mittelbar durch größere zeitliche Flexibilität im betrieblichen Interesse (Böhm et al. 2004: 49f., 76). In vielen der untersuchten Betriebe änderte sich das Arbeitszeithandeln allerdings kaum (Böhm et al. 2004: 222). Eine aus der Perspektive von ArbeitnehmerInnen erfolgreiche Praxis, die auch eine eigensinnige Nutzung der Dispositionsspielräume zuließ, wurde beobachtet, allerdings von den AutorInnen als hoch voraussetzungsvoll eingestuft (Böhm et al. 2004: 227). Weiterhin wurden einige Betriebe beobachtet, in denen sich die befürchtete Intensivierung und Verlängerung der Arbeit zeigte. Dort werde das Arbeitszeitmodell „strategisch als Vehikel forcierter Subjektivierung eingesetzt und führ[e] in aller Regel zu einer Intensivierung der Arbeit, zu einem höheren Maß an (Selbst-)Ausbeutung der Beschäftigten und damit zu durchschnittlich längeren Arbeitszeiten, für die weder eine finanzielle noch eine zeitliche Kompensation“ erfolge (Böhm et al. 2004: 222f.). Dieses Ergebnis beobachten die AutorInnen dort, wo Zielvorgaben entgeltrelevant waren, wo sie einseitig gesetzt wurden, wo eine Ressourcenverknappung stattfand und wo permanente Leistungssteigerung zur Kultur gehörte.

Es stellt sich die Frage, ob selbstgesteuerte Arbeitszeit in Deutschland *meistens* unter solchen Bedingungen praktiziert wird und ob damit die Selbststeuerer *meistens* diese Folgen erleben. Auf der Basis einer repräsentativen Befragung wurden Daten zu selbstgesteuerten Arbeitszeiten bisher erst einmal umfassend erhoben (Befragungsjahr 2003). Als Selbststeuerer sind dabei zunächst alle ArbeitnehmerInnen gefasst worden, die einen Spielraum bei der Festlegung ihrer täglichen Anfangs- oder Endzeiten besitzen. Auswertungen zeigen, dass die Selbststeuerer durchschnittlich mehr Überstunden leisten und dass sie häufiger Überstunden leisten, die weder durch Freizeitausgleich noch durch Bezahlung abgegolten werden (Bauer et al. 2004; Munz 2005). Als Gründe werden mit Abstand am häufigsten genannt, dass die Arbeit sonst nicht zu bewältigen gewesen wäre und Probleme dringend gelöst werden mussten (Bauer et al. 2004: 104). Insbesondere jene, die nach verschiedenen Kriterien einen *hohen Grad* an Selbststeuerung praktizieren und jene, bei denen *keine* oder eine *unzureichende Regulation des Ausgleichs allfälliger Mehrarbeit* besteht, sind davon besonders häufig und besonders stark betroffen (Bauer et al. 2004: 101–105; Munz 2005: 191–204). In zwei weiteren repräsentativen Umfragen aus dem Jahr 2010 wurden für selbststeuernde Männer höhere tatsächliche Stunden und

Überstunden sowie häufigeres Auftreten kurzfristiger Überstunden und individueller Überbeschäftigung festgestellt. Bei den Arbeitnehmerinnen wurden weniger ausgeprägte Unterschiede festgestellt, was teilweise auf den geringeren Vollzeitanteil zurückgeführt werden konnte (Matta 2015: 78–84).

Weitere aktuelle Forschungsergebnisse bekräftigen Erklärungselemente des vermuteten Zusammenhangs: Nach einer Repräsentativbefragung erleben in Deutschland etwa die Hälfte der ArbeitnehmerInnen starken Termin- und Zeitdruck und davon empfinden es zwei Drittel als Belastung (BIBB/BAuA 2013). Aus Betrieben mit ergebnisorientierten Arbeitsformen, also indirekter Steuerung, wird häufiger von Termin- und Zeitdruck und von einem zu hohen Arbeitsvolumen berichtet. Arbeiten die Betriebe mit Zielvereinbarungen, wird häufiger von einer Überschreitung der gesetzlichen Tagesmaximalstunden berichtet (Ahlers 2010: 354). Aus weiteren Repräsentativbefragung geht hervor, dass ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit häufig in Hetze erledigen müssen und solche, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird, überdurchschnittlich häufig unbezahlte Mehrarbeit leisten (Deutscher Gewerkschaftsbund 2014a, 2014b).

2.5 Selektion entlang einer Tendenz zu Mehrarbeit?

Der eingangs erwähnte Einwand gegenüber den beobachteten Durchschnittsunterschieden lautete, dass es möglicherweise Selektionsmechanismen gibt, die sowohl mit dem Arbeitszeitmodell als auch mit einer persönlichen Tendenz zu Mehrarbeit zusammenhängen.

Eine plausible Möglichkeit für solch einen Selektionsmechanismus liegt im Stellenbesetzungsprozess. Er beinhaltet Mechanismen der *Selbstselektion*, insofern nur eingestellt werden kann, wer sich bewirbt und eine angebotene Stelle annimmt, und Mechanismen der *Fremdselektion*, insofern das Unternehmen nach verschiedensten Kriterien versucht, die Person einzusetzen, welche die Organisationsziele auf der jeweiligen Stelle am besten verfolgen dürfte. Wenn Kubis & Müller (2014) beispielsweise feststellen, dass vor allem bei solchen Stellen Besetzungsprobleme auftreten, die Überstunden, Termin- und Zeitdruck oder Schichtarbeit ankündigen, dann kann das zum Teil eine arbeitszeitbezogene Selbstselektion anzeigen. Genauso verweisen aktuelle Studien zur „Generation Y“, die verstärkt auf die „Work-Life-Balance“ achte, auf solche Selbstselektionsmechanismen (Hurrelmann & Albrecht

2014: 176). Auf der anderen Seite werden „die Persönlichkeit“ und „Soft Skills“, so wenig Details wie diese Ausdrücke verraten, von vielen Unternehmen als wichtigste Auswahlkriterien bei der Stellenbesetzung verwendet und bestätigen damit eine Fremdselektion nach Persönlichkeitsmerkmalen (Weitzel et al. 2014: 50).

Die Selektionsmechanismen selbst werden in dieser Studie nicht empirisch untersucht. Ziel ist es, die Tendenz zu Mehrarbeit im Sinne einer konfundierenden Variabel in die statistischen Analysen einzubeziehen. Mit Paneldaten ist das möglich, ohne dass diese schwerlich zu beobachtende Tendenz beobachtet werden müsste. Wie später erläutert wird, setzt das allerdings voraus, dass diese Tendenz ein weitestgehend zeitkonstantes Merkmal ist. Diese Konstanz bleibt letztlich eine Annahme, die allerdings im Rahmen der Konzeption der Tendenz zur Mehrarbeit durchaus als zulässig erscheint.

Die Tendenz zu Mehrarbeit dient hier als *Begriff* für das kumulierte Ergebnis vieler verschiedener Eigenschaften, Einstellungen und Motive, die Menschen haben und die einen Einfluss darauf ausüben, wie wenig oder wie stark sie dazu tendieren, Mehrarbeit zu leisten. Dabei kann an das Motiv der Selbstverwirklichung in der Arbeit, an Hilfsbereitschaft und Kollegialität, Karrieremotive, Anpassungsmotive, an die Fähigkeit oder Unfähigkeit, Nein zu sagen, an Gründlichkeitsideale und -zwänge, Zuverlässigkeit, Ehrgeiz, Ehrlichkeit und vieles weitere mehr gedacht werden. Die kumulierte Tendenz zu Mehrarbeit ist also nicht als eine essentielle Eigenschaft von Menschen zu denken. Offensichtlich können sich Menschen im Laufe der Zeit in den Eigenschaften, Einstellungen und Motiven, die die Tendenz verursachen, verändern oder auch ihre verhaltensrelevanten Schlussfolgerungen revidieren. Dennoch kann man annehmen, dass sie sich selten in wesentlichen Teilen davon gleichzeitig verändern und dass es somit keineswegs abwegig ist, die kumulierte Tendenz zu Mehrarbeit für weitgehend zeitkonstant zu halten.

3. Methode

3.1 Daten und Fallauswahl

Datengrundlage der hier vorgestellten Auswertungen ist das *Sozio-oekonomische Panel* (SOEP) in der Version 29. Das SOEP besteht seit 1984 und befragte in den 2000er Jahren jährlich über 20.000 in Deutschland lebende Personen aus über 10.000 Haushalten zu ihren Lebensbedingungen. In dieser

Studie interessieren davon nur die *abhängig Beschäftigten*, wobei Personen, die noch in der Ausbildung sind, von den Analysen ausgenommen werden. Weiterhin können nur jene Befragungsjahre ausgewertet werden, in denen die ArbeitnehmerInnen gefragt wurden, wie ihre Arbeitszeit geregelt wird (2003, 2005, 2007, 2009, 2011). In diesen Jahren wurden jeweils zwischen 9.000 und 10.000 erfolgreiche Interviews mit ArbeitnehmerInnen durchgeführt. Die Daten werden für die Auswertungen gewichtet, um die Repräsentativität der Ergebnisse zu maximieren (zu den SOEP-Gewichten s. Goebel et al. 2008).

3.2 Operationalisierungen

a) Arbeitsextensivierung

Im SOEP-Fragebogen werden die ArbeitnehmerInnen kontrastierend zunächst nach ihren vertraglich vereinbarten und direkt im Anschluss nach ihren im Durchschnitt tatsächlich geleisteten, wöchentlichen Arbeitsstunden gefragt:

- „Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden? __, __ Stunden pro Woche, ____ Keine festgelegte Arbeitszeit“
- „Und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden? __, __ Stunden pro Woche“

Die *tatsächlichen Stunden* sind für das Leben der Menschen offensichtlich sehr relevant und werden in die Analysen einbezogen. In einer Gesellschaft, in der die Wochenarbeitsstunden zunehmend destandardisiert sind und individuelle Verhandlungen über das Arbeitspensum kollektive Vereinbarungen zunehmend ablösen, sind sie allerdings als Indikator für Arbeitsextensivierung nicht ausreichend; gerade Durchschnittswerte können hier leicht große Abweichungen nach unten und oben verdecken. Im Anschluss an Munz (2005) wird die positive Abweichung der tatsächlichen von den vereinbarten Arbeitsstunden als erster Hauptindikator für Arbeitsextensivierung betrachtet (*Mehr als vereinb. Std.*, Anzahl Stunden). Ebenfalls Munz (2005) folgend werden gar nicht abgeholte Überstunden (*unentgeltene ÜberStd.*, Ja/Nein) als zweiter Hauptindikator betrachtet. Das SOEP fragt:

- „Kommt es vor, dass Sie Überstunden leisten? __ Ja, __ Nein“
- „Werden die Überstunden, in der Regel abgefeiert oder bezahlt oder gar nicht abgegolten? __ Ab-

gefeiert, __ Teils / teils, __ Bezahlte, __ Gar nicht abgegolten“

Im SOEP wird weiterhin nach den erwünschten Arbeitsstunden gefragt:

- „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten? __, __ Stunden pro Woche“

Eine positive Abweichung der durchschnittlichen tatsächlichen von den derzeit erwünschten Stunden wird als *individuelle Überbeschäftigung* gefasst. Da mit den SOEP-Indikatoren für tatsächliche und erwünschte Arbeitsstunden in allen Arbeitszeitmodellen sehr hohe Anteile individuell überbeschäftigt sind, wird hier ein Schwellenwert gewählt, der deutliche Überbeschäftigung anzeigen soll (≥ 10 Std. überbeschäftigt, Ja/Nein).

b) Selbstgesteuerte Arbeitszeit

In der bisher einzigen repräsentativen Umfrage, die selbstgesteuerte Arbeitszeit umfassend erhoben hat, werden zunächst alle, die einen Spielraum bei der Festlegung ihrer täglichen Anfangs- und / oder Endzeiten angeben, als Selbststeuerer betrachtet (Munz 2005: 79). Es werden sodann Details über den Grad der Selbststeuerung und die formelle Regulation des Zeitausgleichs für allfällige Mehrarbeit erfragt (Munz 2005: 131–138). Diese Details können hier zur Einschätzung der wesentlich einfacheren Operationalisierungen des SOEPs herangezogen werden: Der *Grad der Selbststeuerung* wird als höher eingeschätzt, wenn auch die tägliche Stundenzahl variiert werden darf, wenn keinerlei feste Anwesenheitszeiten eingehalten werden müssen und wenn es keiner Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen bedarf. Die *formelle Regulation des Zeitausgleichs* wird darüber erfasst, ob eine verbindliche Zeiterfassung stattfindet, ob die Arbeitszeit über ein Arbeitszeitkonto ausgewertet wird und ob verbindliche prozedurale Regeln für den Ausgleich von allfälliger Mehrarbeit vereinbart sind (u. a. Obergrenzen, Ausgleichzeiträume).

Im SOEP wurde die Bestimmung der täglichen Rahmenarbeitszeit wie folgt erfragt: „Es gibt heute ja sehr unterschiedliche Arbeitszeitregelungen. Welche der folgenden Möglichkeiten trifft auf Ihre Arbeit am ehesten zu?“

- Fester Beginn und festes Ende der täglichen Arbeitszeit
- Von Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeiten pro Tag

- Keine formelle Arbeitszeitregelung, lege Arbeitszeit selbst fest
- Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto und einer gewissen Selbstbestimmung über die tägliche Arbeitszeit in diesem Rahmen“

Es muss vor allem auffallen, dass die SOEP-Frage in den beiden Antwortmöglichkeiten für Selbststeuerung die formale Regulation und den Grad der Selbststeuerung vermischt: Ungeregelte und eher hochgradige Selbststeuerung (*unreguliert-hochgradig selbstgesteuert*) wird einer Verknüpfung aus Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto und einem eingeschränkten Grad der Selbststeuerung (*reguliert-eingeschränkt selbstgesteuert*) als Auswahlmöglichkeit entgeggestellt. Die möglicherweise erlebten Kombinationen „reguliert-hochgradig“ und „unreguliert-eingeschränkt“ müssen durch die Befragten den zur Verfügung stehenden Antwortkategorien zugeordnet werden.

Die Antwortmöglichkeiten begünstigen jedoch hinsichtlich der zu vermutenden Arbeitsextensivierung eine konsistente Selbstzuordnung von Situationen. Bei einem hohen Grad an Selbststeuerung sowie fehlender oder unzureichender formaler Regulation eines allfälligen Ausgleichs von Mehrarbeit wurde im Querschnitt stärkere Arbeitsextensivierung beobachtet (Bauer et al. 2004; Munz 2005; Matta 2015: 78–84). Der Kontrast zwischen *unreguliert-hochgradig selbstgesteuert* und *festen* Arbeitszeiten dürfte deshalb aussagekräftig sein.

Die Personengruppe, die ihre Situation „am ehesten“ mit *reguliert-eingeschränkt selbstgesteuert* beschreibt, dürfte heterogener sein, weshalb dieser Kontrast weniger zuverlässig erscheint. Dadurch, dass nur bei dieser Antwortkategorie der Stimulus „Arbeitszeitkonto“ enthalten ist, dürften sich die allermeisten, die mit einem solchen arbeiten, hier einordnen. Das beinhaltet aber sowohl Personen, die eine funktionierende Regulation erleben, wie auch solche, bei denen die Regulation nicht funktioniert. Desweiteren werden auch in dieser Kategorie Personen mit einem hohen Grad an Selbststeuerung enthalten sein, da dieser kompatibel mit einem Arbeitszeitkonto ist.

Beide Antwortmöglichkeiten der Selbststeuerung werden in den Ergebnissen mit festen Arbeitszeiten kontrastiert, die als Referenzgruppe behandelt werden. Die zweite Antwortkategorie (vorgegeben, aber wechselnd) wird also in die Regressionsmodelle aufgenommen, aber nicht berichtet.

c) Statistische Kontrollvariablen

Die Auswahl der Kontrollvariablen für die multivariaten Regressionen beruht auf den bisherigen

empirischen Studien zu selbstgesteuerter Arbeitszeit und zu Arbeitsstunden. Es werden folgende Merkmale statistisch konstant gehalten: Alter, Bildung nach CASMIN, ob die befragte Person einen Partner hat, ob ein Kind oder Kinder im Haushalt leben, Haushaltsnettoeinkommen, Länge des Arbeitsweges, Berufshauptgruppe nach ISCO-88, erforderliche Ausbildung im Beruf, ob der Arbeitsvertrag befristet ist, ob die Person keinen Arbeitsvertrag hat, Stundenlohn, Jahre im Betrieb, Betriebsgröße, ob die Person im öffentlichen Dienst angestellt ist, ob sie überhaupt vereinbarte Arbeitsstunden hat und die Führungsverantwortung.

Die Führungsverantwortung spielt in dieser Studie eine hervorgehobene Rolle. Im SOEP wurde zunächst mit den Antwortmöglichkeiten „Ja“ oder „Nein“ gefragt: „Sind Sie anderen bei der Arbeit leitend vorgesetzt, d. h. dass Personen nach Ihren Anweisungen arbeiten?“ Anschließend wurden jene, die „Ja“ angaben gefragt: „In welcher Art von Führungsposition sind Sie?“

- im Topmanagement (z. B. Vorstand, Geschäftsführung, Ressortleitung)
- im mittleren Management (z. B. Abteilungsleitung, Regionalleitung)
- im unteren Management (z. B. Gruppenleitung, Referatsleitung, Leitung einer kleineren Filiale / eines kleinen Betriebs)
- in einer hochqualifizierten Fachposition (z. B. Projektleitung)“

Dank dieser differenzierten Angaben kann nachfolgend zum einen überprüft werden, ob selbstgesteuerte Arbeitszeiten tatsächlich hauptsächlich bei Führungskräften eingesetzt werden. Zum anderen wird der Führungsverantwortung in den multivariaten Analysen als Kontrollvariable im Sinne einer Konfundierung besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Im Online-Anhang (Tabellen A1-A3 unter www.zfs-online.org) werden alle verwendeten Merkmale aufgelistet, erläutert und anhand von Mittel- und Anteilswerten beschrieben.

3.3 Auswertungsverfahren

Zunächst wird anhand der jüngsten Daten aus dem Jahr 2011 ein deskriptiver Überblick geschaffen: Wie viele ArbeitnehmerInnen praktizieren jeweils die verschiedenen Arbeitszeitmodelle? Inwiefern unterscheiden sich diese im Durchschnitt oder in der Verteilung hinsichtlich ausgewählter Arbeitszeitindikatoren? Das SOEP bietet einen aktuelleren, jedoch weniger differenzierten Überblick, als die

bisher einzige umfassende Befragung zu selbst-gesteuerten Arbeitszeiten (Bauer et al. 2004; Munz 2005). Neu kann mit dem SOEP der landläufigen Einschätzung nachgegangen werden, dass selbst-gesteuerte Arbeitszeiten vornehmlich in den Chef-etagen zu finden seien.

Der hauptsächliche Vorteil des SOEPs liegt in der Panelstruktur. Kausallogisch können Merkmale einer Person oder ihrer Situation, welche vor und nach einem Wechsel des Arbeitszeitmodells gleich sind, nicht als Erklärung für Unterschiede in den vorher und nachher beobachteten Arbeitsstunden herangezogen werden; und zwar egal, ob diese Merkmale beobachtet wurden oder nicht (Brüderl 2010). Damit kann die kumuliert-abstrakte Tendenz zu Mehrarbeit als Alternativerklärung weitestgehend ausgeschlossen werden.

Um die Daten entsprechend dieses Vorteils auszuwerten, werden *Fixed-Effect-Regressionen* berechnet. Das SOEP enthält für die meisten Personen Befragungsdaten aus mehreren Jahren. Datentechnisch kann man deshalb anstelle von Fällen von „Personenjahren“ sprechen. Bei einer Fixed-Effect-Regression wird eine übliche multivariate Regression mit den Personenjahren gerechnet. Die Daten werden allerdings vorher transformiert: Bei jedem Merkmal wird für jede einzelne Person der Mittelwert über alle Jahre errechnet und dieser wird von den jährlichen Werten abgezogen. Damit erhält man sinngemäß jährliche Abweichungen vom persönlichen Mittelwert, und die Daten sind für alle Personen eine jährliche Schwankung um den Wert Null.¹ Zeitkonstante Merkmale haben keine Schwankung und liegen damit für alle Personen über alle Jahre bei null – unabhängig davon, wie unterschiedlich die Werte der Personen vor der Transformation waren. Zur Schätzung von Regressionskoeffizienten werden also nur noch Abweichungen vom Wert null, also sinngemäß vom persönlichen Mittelwert herangezogen. Auch hier werden Durchschnittsunterschiede betrachtet: Wie unterscheiden sich durchschnittlich die Arbeitsstunden, wenn Personen zwischen festen und selbst-gesteuerten Arbeitszeiten wechseln?

Würde sich mit einem Wechsel des Arbeitszeitmodells nichts anderes im Leben der Personen ändern als ihre Arbeitsstunden, wäre eine eindeutige kausale Zuordnung möglich. Dem ist aber nicht so.

Zeitlich variierende Merkmale, wie z. B. die ausgeübte Tätigkeit, der Lohn oder Führungsverantwortung, können weiterhin als Alternativerklärungen für den interessierenden Durchschnittsunterschied geltend gemacht werden. Für diese wird hier, analog zum Verfahren bei Querschnittsdaten, auf die statistische Kontrolle aller infrage kommenden beobachteten Merkmale gesetzt.

Für die drei Indikatoren der Arbeitsextensivierung und die tatsächlichen Arbeitsstunden werden nachfolgend zunächst Regressionen mit untransformierten Daten und danach die Fixed-Effect-Regressionen berechnet. Bei den abhängigen Variablen *tatsächliche Stunden* und *mehr als vereinbarte Stunden* werden lineare Regressionen berechnet; bei den dichotomen abhängigen Variablen, *unbezahlte Überstunden* und *starke individuelle Überbeschäftigung* werden logistische Regressionen berechnet.

Führungsverantwortung wurde leider nur in den Jahren 2007, 2009 und 2011 erhoben. Deshalb werden alle Modelle einmal mit den Daten eines größeren Zeitraums geschätzt, also inklusive der Jahre 2003 und 2005, sowie einmal inklusive Führungsverantwortung, aber für einen kleineren Zeitraum. Die Einbeziehung eines größtmöglichen Zeitraums kann entscheidend sein, da die Möglichkeit besteht, dass sich die Arbeitsstunden vielfach nur kurzfristig erhöhen oder aber im Gegenteil erst mit Verzögerung.

Wechsel zwischen Arbeitszeitmodellen, die parallel einen Wechsel des Beschäftigungsstatus beinhalten, könnten den eigentlich interessierenden Durchschnittsunterschied verdecken, denn sie sind fast immer mit einer eher starken Veränderung der Arbeitsstunden verbunden, die allerdings nichts mit dem Arbeitszeitmodell zu tun hat. Diese Schwankungen verschlechtern die Präzision des Schätzers. Deshalb werden in den multivariaten Regressionen geringfügig oder unregelmäßig beschäftigte ArbeitnehmerInnen bzw. Personenjahre mit diesem Beschäftigungsstatus ausgeschlossen; in einem zweiten Schritt werden auch Personenjahre in Teilzeitbeschäftigung ausgeschlossen.

Obwohl für die interessierenden Zusammenhänge kein Unterschied nach Geschlecht vermutet wird, werden die nachfolgenden statistischen Analysen getrennt für Männer und Frauen durchgeführt. Erstens ist bekannt, dass Arbeitsstunden bei Frauen in Deutschland wesentlich heterogener verteilt sind als bei Männern. Des Weiteren wissen wir, dass viele der Faktoren, die hier für die statistische Kontrolle eingesetzt werden, bei Männern und Frauen

¹ Z. B. Einkommen = X_i ; mittleres Einkommen von Person i über 5 Jahre = $\bar{X}_i = (X_{i1} + X_{i2} + X_{i3} + X_{i4} + X_{i5})/5$; daraus folgen fünf transformierte Datenpunkte für das Einkommen von Person i : $X_{i1} - \bar{X}_i$; $X_{i2} - \bar{X}_i$; $X_{i3} - \bar{X}_i$; $X_{i4} - \bar{X}_i$; $X_{i5} - \bar{X}_i$

unterschiedliche, teils sogar entgegengesetzte Zusammenhänge mit Arbeitsstunden aufweisen. Hier sei als prominentes Beispiel auf die fortwährend geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung hingewiesen. Zuletzt muss auf die starke geschlechtliche Segregation der Arbeitswelt verwiesen werden (Hausmann & Kleinert 2014), die nicht über statistische Kontrolle ausgeblendet werden kann. Die getrennte Analyse dient also als *technisches Mittel* zur bestmöglichen Schätzung der interessierenden Zusammenhänge.

4. Ergebnisse

4.1 Arbeitszeit nach Arbeitszeitmodellen

In *Tabelle 1* werden die mit dem SOEP unterscheidbaren Arbeitszeitmodelle nach verschiedenen Arbeitszeitindikatoren kontrastiert. Demnach steuern im Jahr 2011 ein Drittel der weiblichen und etwa 40 Prozent der männlichen Arbeitnehmer ihre Rahmenarbeitszeit mindestens zu einem gewissen Grad selbst; unreguliert-hochgradige Selbststeuerung trägt davon jeweils etwas mehr als ein Drittel.

Die unreguliert-hochgradig selbststeuernden Frauen stehen zu einem guten Viertel in geringfügiger oder unregelmäßiger Beschäftigung gegenüber 14 Prozent bei jenen mit festen Arbeitszeiten. Die reguliert-eingeschränkt Selbststeuernden haben hingegen mit 67 Prozent einen vergleichsweise hohen Vollzeitanteil (fest: 48 %) und geringfügige Beschäftigung kommt kaum vor. Ein ähnliches Muster zeigt sich auch bei den Männern: Unreguliert-hochgradig Selbststeuernde arbeiten häufiger in Teilzeit oder geringfügig und reguliert-eingeschränkt Selbststeuernde häufiger in Vollzeit als jene mit festen Anfangs- und Endzeiten.

Bei unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung ist die Verteilung der tatsächlichen Stunden vergleichsweise polarisiert: Sowohl sehr geringe Stundenvolumina als auch sehr hohe kommen hier wesentlich häufiger vor. 53 Prozent der männlichen unreguliert-hochgradig Selbststeuernden arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche, gegenüber 19 Prozent bei festen Arbeitszeiten und 18 Prozent bei reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung. Bei den Frauen sind es etwa 20 Prozent gegenüber 5 bzw. 8 Prozent. Diese starke Polarisierung in der Verteilung kann erklären, warum Unterschiede im Durchschnittsvergleich, insbesondere bei den Frauen, eher klein ausfallen. Bei reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung kommen vor allem die regulären Vollzeit-

stundenvolumina häufiger vor, während insbesondere geringe Stundenvolumina seltener sind.

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern beträgt der Anteil an ArbeitnehmerInnen, die gar keine vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden haben, bei unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung etwa ein Drittel. Bei jenen mit festen Arbeitszeiten und jenen mit reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung liegt dieser Anteil hingegen unter 5 Prozent.

Bei unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung werden zu sehr viel höheren Anteilen Überstunden geleistet, die gar nicht abgegolten werden: 26 Prozent der Frauen und 44 Prozent der Männer leisten Überstunden ohne jeglichen Ausgleich gegenüber 8 bis 10 Prozent bei den ArbeitnehmerInnen mit festen Anfangs- und Endzeiten oder reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung. Mit reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung führt hingegen ein wesentlich höherer Anteil bei Überstunden einen Freizeitausgleich durch.

Individuelle Überbeschäftigung von zehn oder mehr Stunden pro Woche kommt bei Frauen mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten mit 19 bzw. 23 Prozent etwas häufiger vor als bei jenen mit festen Arbeitszeiten (15 %). Bei den Männern gibt es keinen Unterschied zwischen reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung und festen Arbeitszeiten (beide etwa 17 %). Markant abweichend davon, erleben aber 41 Prozent der unreguliert-hochgradig Selbststeuernden individuelle Überbeschäftigung von zehn oder mehr Stunden.

4.2 Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodelle

Im oberen Panel von *Tabelle 2* wird die Verteilung der ArbeitnehmerInnen auf die Arbeitszeitmodelle für fünf Untergruppen dargestellt, die über das Vorhandensein und die Art der Führungsverantwortung definiert wurden. Selbstgesteuerte Arbeitszeit ist insbesondere im Topmanagement (82 %), im mittleren Management (61 %), aber auch in hochqualifizierten Fachpositionen wie z.B. Projektleitungen (55 %) wesentlich verbreiteter als bei ArbeitnehmerInnen ohne Führungsverantwortung (32 %). Betrachtet man nur unreguliert-hochgradige Selbststeuerung der Arbeitszeit, fällt der Kontrast noch stärker aus. Gruppenvergleiche dieser Art dürften zu dem Eindruck führen, dass Selbststeuerung ein Führungsphänomen ist.

Im unteren Panel von *Tabelle 2* wird stattdessen die Verteilung der Führungsverantwortung getrennt für

Tabelle 1: ArbeitnehmerInnenanteil und Arbeitszeitindikatoren je Arbeitszeitmodell im Jahr 2011

Fallzahlen (ungewichtet) Frauen: 5106 Männer: 4922	Arbeitszeitmodell							
	fest		wechselnd fest		unreguliert- hochgradig selbstgesteuert		reguliert- eingeschränkt selbstgesteuert	
	%	(SE)	%	(SE)	%	(SE)	%	(SE)
<i>Frauen nach Modell (insg. 100 %):</i>	41.8	(1.2)	24.6	(1.0)	11.9	(0.8)	21.7	(1.0)
Anteil Vollzeit	48.3	(1.9)	45.7	(2.4)	41.4	(3.6)	66.6	(2.4)
Anteil Teilzeit	37.7	(1.8)	40.2	(2.4)	31.9	(3.2)	31.1	(2.3)
Anteil geringfügig / unregelmäßig	14.0	(1.3)	14.0	(1.7)	26.7	(3.0)	2.3	(0.7)
Verteilung tatsächliche Std.:								
bis 10 Std.	9.9	(1.2)	5.5	(1.1)	20.1	(2.7)	1.8	(0.6)
> 10 bis 20 Std.	17.5	(1.4)	15.0	(1.7)	21.2	(2.8)	7.2	(1.3)
> 20 bis 30 Std.	18.9	(1.5)	23.4	(2.1)	12.2	(2.3)	14.2	(1.8)
> 30 bis 35 Std.	6.6	(1.0)	7.5	(1.1)	6.7	(1.9)	9.0	(1.5)
> 35 bis 40 Std.	24.8	(1.7)	18.8	(1.9)	10.6	(2.6)	28.5	(2.4)
> 40 bis 45 Std.	17.1	(1.6)	17.8	(2.1)	9.1	(2.0)	31.9	(2.5)
> 45 bis 50 Std.	4.1	(0.7)	8.0	(1.4)	14.4	(2.8)	5.6	(1.1)
> 50 Std.	1.1	(0.4)	4.2	(1.1)	5.6	(1.5)	1.8	(0.6)
Keine vereinbarten Std.:	4.4	(0.8)	14.3	(1.8)	28.8	(3.1)	2.9	(1.0)
Überstd. kommen vor:	58.3	(1.9)	75.0	(2.0)	53.2	(3.6)	87.8	(1.5)
und werden nicht abgegolten:	9.9	(0.0)	10.5	(0.0)	25.7	(0.2)	8.4	(0.0)
und werden abgefeiert:	32.0	(0.0)	38.0	(0.1)	18.0	(0.2)	68.1	(0.0)
Individuell überbeschäftigt:	47.5	(2.0)	52.3	(2.5)	44.6	(3.7)	74.2	(2.1)
≥ 5 Std. überbeschäftigt:	30.9	(1.8)	37.9	(2.4)	33.6	(3.5)	45.8	(2.6)
≥ 10 Std. überbeschäftigt:	14.8	(1.5)	17.5	(1.9)	22.7	(3.2)	19.4	(2.1)
<i>Männer nach Modell (insg. 100 %):</i>	38.3	(1.2)	21.4	(1.0)	16.8	(0.9)	23.5	(1.0)
Anteil Vollzeit	91.4	(1.1)	85.3	(2.0)	83.7	(2.4)	96.4	(0.8)
Anteil Teilzeit	4.5	(0.8)	5.7	(1.4)	7.3	(1.9)	3.3	(0.8)
Anteil geringfügig / unregelmäßig	4.1	(0.8)	8.9	(1.5)	9.0	(1.8)	0.3	(0.2)
Verteilung tatsächliche Std.:								
bis 10 Std.	1.8	(0.5)	4.1	(1.1)	6.9	(1.7)	0.3	(0.2)
> 10 bis 20 Std.	2.6	(0.6)	4.5	(1.1)	5.5	(1.7)	0.8	(0.4)
> 20 bis 30 Std.	3.5	(0.8)	2.1	(0.6)	3.7	(1.1)	1.1	(0.4)
> 30 bis 35 Std.	3.5	(0.7)	3.6	(1.2)	1.0	(0.3)	1.2	(0.4)
> 35 bis 40 Std.	41.0	(1.9)	24.9	(2.3)	12.2	(2.3)	31.9	(2.4)
> 40 bis 45 Std.	29.1	(1.8)	29.0	(2.5)	18.1	(2.5)	46.7	(2.5)
> 45 bis 50 Std.	11.7	(1.3)	17.8	(2.2)	28.1	(2.7)	13.2	(1.8)
> 50 Std.	6.9	(1.0)	14.0	(1.8)	24.6	(2.6)	4.8	(0.9)
Keine vereinbarten Std.:	3.6	(0.7)	15.2	(2.0)	33.4	(3.0)	1.6	(0.4)
Überstd. kommen vor:	68.9	(1.8)	79.4	(2.0)	73.7	(2.8)	86.3	(1.7)
und werden nicht abgegolten:	9.3	(0.0)	12.3	(0.0)	43.6	(0.1)	8.8	(0.0)
und werden abgefeiert:	27.9	(0.0)	29.9	(0.1)	16.7	(0.1)	54.0	(0.0)
Individuell überbeschäftigt:	53.5	(2.0)	65.2	(2.6)	65.2	(3.1)	69.1	(2.3)
≥ 5 Std. überbeschäftigt:	38.7	(1.9)	51.8	(2.7)	56.3	(3.2)	40.1	(2.4)
≥ 10 Std. überbeschäftigt:	17.3	(1.5)	30.7	(2.6)	40.8	(3.1)	17.5	(1.9)

Anmerkungen: SOEP 2011, gewichtet

Tabelle 2: Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell bei ArbeitnehmerInnen im Jahr 2011

oberes Panel: Zeilenprozent unteres Panel: Spaltenprozent	Arbeitszeitmodell							
	fest		wechselnd fest		unreguliert- hochgradig selbstgesteuert		reguliert- eingeschränkt selbstgesteuert	
	%	(SE)	%	(SE)	%	(SE)	%	(SE)
ohne Führungsverantwortung	43.3	(1.0)	24.3	(0.9)	11.1	(0.7)	21.3	(0.8)
hochqualifizierte Fachposition	27.2	(2.8)	18.1	(2.5)	23.6	(3.0)	31.1	(3.1)
unteres Management	37.5	(2.5)	22.3	(2.1)	13.3	(1.8)	27.0	(2.3)
mittleres Management	24.2	(3.0)	15.2	(2.4)	35.9	(3.3)	24.7	(2.8)
Topmanagement	14.4	(3.9)	3.5	(1.6)	67.8	(5.4)	14.4	(3.9)
ohne Führungsverantwortung	80.3	(1.1)	78.9	(1.5)	57.1	(2.3)	69.3	(1.7)
hochqualifizierte Fachposition	0.4	(0.1)	0.2	(0.1)	5.1	(0.8)	0.7	(0.2)
unteres Management	3.8	(0.5)	4.2	(0.7)	15.7	(1.7)	6.9	(0.8)
mittleres Management	10.5	(0.8)	10.9	(1.1)	10.3	(1.4)	13.3	(1.2)
Topmanagement	4.9	(0.6)	5.8	(0.9)	11.8	(1.7)	9.9	(1.1)

Anmerkungen: SOEP 2011, gewichtet

vier Untergruppen entlang der Arbeitszeitmodelle wiedergegeben. Diese Darstellung zeigt, dass 57 Prozent, also mehr als die Hälfte der unreguliert-hochgradig Selbststeuernden, keine Führungsverantwortung tragen. Bei reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung liegt der Anteil ohne Führungsverantwortung mit 69 Prozent sogar noch höher, wenn auch tiefer als bei jenen mit festen Arbeitszeiten (80 %). Der Eindruck, dass Selbststeuerung vornehmlich ein Führungsphänomen ist, muss mit diesen Zahlen revidiert werden.

Auch eine Einschränkung auf Vollzeittätige (Tabelle A4), führt zum gleichen Ergebnis: Innerhalb der verschiedenen Führungskräfte-Gruppen ist selbstgesteuerte Arbeitszeit wesentlich verbreiteter als bei ArbeitnehmerInnen ohne Führungsverantwortung. Doch bedeutet dies nicht, dass innerhalb der Gruppe der Selbststeuerer Personen ohne Führungsverantwortung kaum vorkommen. Bei den Vollzeittätigen mit unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung sind es immerhin 40 Prozent und bei jenen mit reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung 65 Prozent, entgegen 75 Prozent bei jenen mit fester Arbeitszeit.

4.3 Selbstgesteuerte Arbeitszeit und Arbeitsextensivierung

Bevor die Regressionsergebnisse präsentiert werden, ist noch zu klären, wie viele Wechsel zwischen den interessierenden Arbeitszeitmodellen überhaupt beobachtet wurden, denn nur auf diesen basiert in der Fixed-Effect-Regression die Schätzung

des durchschnittlichen Vorher-Nachher-Unterschieds (Tabelle A5). Die befragten Arbeitnehmerinnen erlebten 405 und die befragten Arbeitnehmer 475 Wechsel zwischen festen und unreguliert-hochgradig selbstgesteuerten Arbeitszeiten. Einen Wechsel zwischen festen und reguliert-eingeschränkt selbstgesteuerten Arbeitszeiten erlebten 674 bzw. 737. Für den Beobachtungszeitraum, für welchen Führungsverantwortung erhoben wurde (2007/09/11), halbieren sich die interessierenden Wechsel. Bei den Frauen reduzieren sich die Wechsel unter Einschränkungen auf Personenjahre in Vollzeit nochmals um die Hälfte.

In Tabelle 3 (Frauen) und Tabelle 4 (Männer) sind die Ergebnisse aus jeweils sechs Regressionsserien zusammengefasst. Jede der zeilenweise aufgeführten Serien (1a, 1b, 2a, 2b, 2c, 3) umfasst vier Regressionen, eine für jede der spaltenweise aufgeführten abhängigen Variablen. Zur Erinnerung: Für die abhängigen Variablen „tatsächliche Stunden“ und „mehr als vereinbarte Stunden“ werden lineare Regressionen berechnet und für „unentgeltete Überstunden“ sowie „≥10 Stunden überbeschäftigt“ werden logistische Regressionen berechnet. Für jede Regression werden Personenjahre (N), Personen (Pers) und Determinationskoeffizient (R^2) angegeben. Aus Platzgründen werden nur für die beiden interessierenden Arbeitszeitmodelle die Regressionskoeffizienten (b), Standardabweichungen (SE) und Signifikanzniveaus (sign.) berichtet.

Tabelle 3: Regressionen zum Zusammenhang von selbstgesteuerten Arbeitszeiten mit Indikatoren der Arbeitsexstensivierung bei abhängig beschäftigten Frauen

Abhängige Variable:	Tatsächliche Std.			Mehr als vereinb. Std.			Unentgeltete ÜberStd.			≥ 10 Std. überbeschäftigt		
	b		SE (Pers)	b		SE (Pers)	b		SE (Pers)	b		SE (Pers)
	N	R ²		N	R ²		N	R ²		N	R ²	
(1a) OLS/Logit	-0.14	(0.75)		1.76	(0.42)		0.60	(0.20)		0.32	(0.16)	
SOEP 2003/05/07/09/11	0.91	(0.40)	*	-0.10	(0.18)		-1.28	(0.18)		0.02	(0.12)	
	12797	(4182)	0.31	12234	(4070)	0.13	9064	(3417)	0.20	12645	(4165)	0.07
(1b) FE/Clogit	0.23	(0.70)		1.04	(0.40)		0.47	(0.48)		0.54	(0.24)	
SOEP 2003/05/07/09/11	1.04	(0.43)	*	0.30	(0.25)		-1.85	(0.40)		0.38	(0.23)	
	13035	(4288)	0.12	12453	(4169)	0.02	9214	(3494)	0.13	12874	(4267)	0.04
(2a) OLS/Logit	0.07	(0.80)		1.88	(0.45)		0.91	(0.24)		0.43	(0.19)	
SOEP 2007/09/11	1.12	(0.44)	*	-0.26	(0.21)		-1.12	(0.22)		-0.02	(0.14)	
	8324	(3713)	0.31	7935	(3590)	0.13	5944	(2949)	0.20	8241	(3697)	0.07
(2b) FE/Clogit	1.51	(0.73)	*	1.65	(0.43)		1.20	(0.54)		0.94	(0.36)	
SOEP 2007/09/11	1.44	(0.50)	**	0.45	(0.34)		-1.82	(0.63)		0.75	(0.33)	
	8500	(3810)	0.08	8093	(3678)	0.03	6058	(3017)	0.24	8409	(3791)	0.05
(2c) FE/Clogit inkl. Führungsverantw.	1.44	(0.73)	*	1.61	(0.43)		1.20	(0.56)		0.84	(0.37)	
SOEP 2007/09/11	1.38	(0.50)	**	0.39	(0.35)		-1.82	(0.62)		0.73	(0.34)	
	8427	(3799)	0.09	8024	(3668)	0.03	6003	(3005)	0.25	8337	(3780)	0.07
(3) FE/Clogit inkl. Führungsverantw.	2.43	(0.69)	***	1.87	(0.71)		1.81	(0.68)		0.95	(0.44)	
SOEP 2007/09/11	1.00	(0.44)	*	0.72	(0.47)		-2.53	(0.85)		0.95	(0.51)	
nur Vollzeitbeschäftigte	4628	(2235)	0.08	4421	(2161)	0.04	3516	(1832)	0.34	4572	(2225)	0.08

Anmerkungen: *p < 0,10 **p < 0,05 ***p < 0,001; b = unstandardisierter Regressionskoeffizient; SE = Standardfehler; N = Personenjahre; Pers=Personen; R² = korrigiertes R²/Pseudo-R² Kontrollvariablen: wechselnde Arbeitszeit, Partner, Kinder) im Haushalt, Haushaltsnettoeinkommen, Arbeitsweg, ISCO-88, erforderliche Ausbildung im Beruf, Vertrag befristet, kein Vertrag, Stundenlohn, Jahre im Betrieb, Betriebsgröße, angestellt im öffentlichen Dienst, keine vereinbarten Arbeitsstunden (entfällt bei abh. Variable „Mehr als vereinb. Std.“); Modell (1a) & (2a) zusätzlich: Alter, Bildung nach CASMIN, Modell (2c) & (3) zusätzlich: Führungsverantwortung

Tabelle 4: Regressionen zum Zusammenhang von selbstgesteuerten Arbeitszeiten mit Indikatoren der Arbeitsexstensivierung bei abhängig beschäftigten Männern

Abhängige Variable:		Tatsächliche Std.			Mehr als vereinb. Std.			Unentgeltene ÜberStd.			≥ 10 Std. überbeschäftigt		
unreguliert-hochgradig selbstgesteuert	b	SE	sign.	b	SE	sign.	b	SE	sign.	b	SE	sign.	
reguliert-eingeschränkt selbstgesteuert	b	SE	sign.	b	SE	sign.	b	SE	sign.	b	SE	sign.	
	N	(Pers)	R ²	N	(Pers)	R ²	N	(Pers)	R ²	N	(Pers)	R ²	
(1a) OLS/Logit													
SOEP 2003/05/07/09/11	3.21	(0.54)	***	3.79	(0.39)	***	0.89	(0.18)	2.44	***	0.84	(0.14)	2.32
	1.16	(0.31)	***	1.01	(0.25)	***	-1.18	(0.17)	0.31	***	0.20	(0.13)	1.22
	13610	(4134)	0.20	12669	(3961)	0.16	10548	(3651)	0.28		13466	(4115)	0.09
(1b) FE/Clogit													
SOEP 2003/05/07/09/11	1.32	(0.45)	**	2.05	(0.36)	***	0.38	(0.30)	1.46		0.73	(0.22)	2.08
	0.90	(0.33)	**	1.10	(0.26)	***	-1.11	(0.37)	0.33	**	0.15	(0.23)	1.16
	13843	(4243)	0.10	12889	(4065)	0.03	10714	(3737)	0.14		13696	(4224)	0.06
(2a) OLS/Logit													
SOEP 2007/09/11	3.55	(0.63)	***	4.16	(0.45)	***	1.00	(0.21)	2.72	***	0.89	(0.17)	2.44
	0.92	(0.35)	**	0.86	(0.27)	**	-1.12	(0.20)	0.33	***	0.20	(0.15)	1.22
	8703	(3697)	0.20	8077	(3506)	0.17	6720	(3186)	0.28		8618	(3677)	0.08
(2b) FE/Clogit													
SOEP 2007/09/11	1.21	(0.60)	*	1.91	(0.48)	***	0.81	(0.46)	2.25	†	0.56	(0.33)	1.75
	0.57	(0.47)		0.79	(0.36)	*	-0.51	(0.53)	0.60		0.11	(0.34)	1.12
	8888	(3800)	0.13	8251	(3603)	0.04	6851	(3266)	0.17		8800	(3780)	0.06
(2c) FE/Clogit inkl. Führungsverantw.													
SOEP 2007/09/11	1.06	(0.60)	†	1.76	(0.47)	***	0.97	(0.48)	2.64	*	0.57	(0.34)	1.77
	0.37	(0.46)		0.60	(0.35)	†	-0.41	(0.54)	0.66		0.06	(0.32)	1.06
	8760	(3783)	0.15	8130	(3587)	0.06	6748	(3248)	0.18		8673	(3763)	0.07
(3) FE/Clogit inkl. Führungsverantw.													
SOEP 2007/09/11	1.78	(0.51)	***	1.89	(0.49)	***	1.15	(0.51)	3.16	*	0.78	(0.34)	2.18
	0.53	(0.39)		0.64	(0.36)	†	-0.19	(0.53)	0.83		0.15	(0.34)	1.16
	8390	(3628)	0.15	7812	(3451)	0.06	6531	(3147)	0.19		8310	(3610)	0.07
nur Vollzeitbeschäftigte													

Anmerkungen: †p < 0,10 *p < 0,05 **p < 0,01 ***p < 0,001; b=standardisierter Regressionskoeffizient; SE = Standardfehler; N = Personenjahre; Pers = Personen; R² = korrigiertes R²/Pseudo-R² Kontrolle/variablen: wechselnde Arbeitszeit, Partner, Kinder) im Haushalt, Haushaltsnettoeinkommen, Arbeitsweg, ISCO-88, erforderliche Ausbildung im Beruf, Vertrag befristet, kein Vertrag, Stundenlohn, Jahre im Betrieb, Betriebsgröße, angestellt im öffentlichen Dienst, keine vereinbarten Arbeitsstunden (entfällt bei abh. Variable „Mehr als vereinb. Std.“); Modell (1a) & (2a) zusätzlich: Alter, Bildung nach CASMIN; Modell (2c) & (3) zusätzlich: Führungsverantwortung

a) Ergebnisse für 2003–2011 ohne Führungsverantwortung

Die ersten beiden Regressionsserien (1a und 1b) basieren auf den Daten für den gesamten Beobachtungszeitraum, kontrollieren aber nicht die Führungsverantwortung. In den Regressionen mit gepoolten Querschnittsdaten (1a) bestätigt sich für unreguliert-hochgradige Selbststeuerung nach allen drei Indikatoren die Arbeitsextensivierung-Hypothese. Sowohl Frauen als auch Männer mit unreguliert-hochgradig selbstgesteuerten Arbeitszeiten arbeiten eine größere Anzahl Stunden mehr als vertraglich vereinbart, haben eine größere Chance auf unentgeltete Überstunden und starke individuelle Überbeschäftigung als Frauen und Männer mit festen Arbeitszeiten. Dabei sind die Durchschnittsunterschiede bei den Männern größer als bei den Frauen. Bemerkenswert: Männer in unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung arbeiten durchschnittlich pro Woche 3,8 Stunden mehr über der vertraglich vereinbarten Stundenzahl als solche in festen Arbeitszeiten, die durchschnittlich selbst bereits mehr als vereinbart arbeiten (ohne Tabelle).

Für die reguliert-eingeschränkten Selbststeuerer zeigt sich ein anderes Bild: Zwar arbeiten sowohl Männer als auch Frauen im Durchschnitt etwa eine Stunde mehr als jene mit festen Arbeitszeiten, aber nur bei den Männern zeigt sich eine vergleichsweise Arbeitsextensivierung, im Sinne von über die vereinbarten hinausgehende Stunden. Die Chance auf unentgeltete Überstunden ist in dieser Gruppe sogar statistisch signifikant kleiner als bei festen Arbeitszeiten und die Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung unterscheidet sich nicht.

In den Fixed-Effect-Regressionen (1b) werden nun nur noch Arbeitszeitveränderungen bei einem Wechsel des Arbeitszeitmodells über die Zeit betrachtet. Frauen arbeiten demnach in unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung durchschnittlich etwa eine Stunde und Männer etwa zwei Stunden mehr über den vereinbarten Arbeitsstunden als vorher oder nachher in festen Arbeitszeitarrangements. Weiterhin haben sie in unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung eine erhöhte Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung. Entgegen dem Ergebnis aus dem Gruppenvergleich unterscheidet sich allerdings die Chance auf unentgeltete Überstunden vor und nach einem Wechsel durchschnittlich nicht. Männer und Frauen arbeiten in reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung durchschnittlich mehr, aber nur bei den Männern im Sinne des Arbeitsextensivierungsindikators „Mehr als vereinbarte Stunden“. Für beide ist die Chance auf unentgol-

tene Überstunden wesentlich geringer als vorher oder nachher mit festen Arbeitszeiten. Der einzige Unterschied zu den Ergebnissen aus dem Gruppenvergleich (1a) liegt darin, dass bei Frauen im Zeitvergleich (1b) die Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung durchschnittlich höher ausfällt, wenn man ein Signifikanzniveau von 10 Prozent zulässt.

b) Ergebnisse für 2007–2011 mit Führungsverantwortung

Die Analysen werden nun für jene Jahre wiederholt, in denen Führungsverantwortung erhoben wurde. Die Regressionsserien (2a) und (2b) unterscheiden sich von (1a) und (1b) einzig im Beobachtungszeitraum; erst in der Serie (2c) wird Führungsverantwortung einbezogen. Damit soll verhindert werden, dass veränderte Schätzer, die sich aus dem eingeschränkten Beobachtungszeitraum ergeben, fälschlicherweise in vollem Umfang der Einbeziehung von Führungsverantwortung zugeschrieben werden.

Vergleicht man die Ergebnisse der Serien (1a) und (2a), so sind sie gemäß Richtung und statistischer Signifikanz (ja/nein) für alle drei Hauptindikatoren und auch für die tatsächlichen Stunden identisch. Es fällt jedoch auf, dass sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern alle Koeffizienten für unreguliert-hochgradige Selbststeuerung in Serie (2a) größer sind; also im Gruppenvergleich tendenziell stärkere Arbeitsextensivierung anzeigen.

Vergleicht man die Ergebnisse der Serien (1b) und (2b), so sind die meisten Koeffizienten in Richtung und statistischer Signifikanz (ja/nein) identisch. Drei Unterschiede in den Hauptindikatoren fallen für die unreguliert-hochgradig Selbststeuernden auf: Bei den Männern ist der Koeffizient für die Chance auf unentgeltete Überstunden größer und nun statistisch signifikant, wenn man ein Signifikanzniveau von 10 Prozent zulässt. Gleichzeitig ist der vorher hochsignifikante Unterschied bei der individuellen Überbeschäftigung kleiner und liegt nun unter dem konventionellen Signifikanzniveau von 5 Prozent. Bei den Frauen ist der auch vorher positive, aber nicht signifikante Koeffizient für unentgeltete Überstunden sehr viel größer und nun hochsignifikant. Insgesamt muss aber kein verändertes Fazit getroffen werden. Bei den Frauen fällt weiterhin auf, dass *alle* Koeffizienten größer sind als bei Einbeziehung der Jahre 2003 und 2005. Die Veränderung ist bei den unreguliert-hochgradig selbststeuernden Frauen besonders stark. Diesem Phänomen wurde nachgegangen und es zeigte sich, dass

zwischen 2003 und 2011 ein Wandel in der Tätigkeitsstruktur der im SOEP befragten, unreguliert-hochgradig selbststeuernden Frauen stattgefunden hat. In *Tabelle A6* (Online-Anhang) ist deutlich erkennbar, dass diese auf Kosten der Berufshauptgruppen vier bis neun nun zu einem höheren Anteil in den Berufshauptgruppen eins bis drei arbeiten; das sind Leitungspositionen in Verwaltung und Privatwirtschaft, akademische, höhere technische und finanzwirtschaftliche Tätigkeiten. Es könnte sein, dass die Unterschiede zwischen unreguliert-hochgradig selbststeuernden Frauen und jenen in festen Arbeitszeiten in diesen Berufsgruppen im Sinne einer Moderation höher ausfallen, was den Gesamteffekt für den Zeitraum vergrößert. Mit den vorhandenen Wechselfallzahlen lässt sich diese Vermutung aber nicht untersuchen.

Nun zu den Ergebnissen inklusive Führungsverantwortung (2c): Frauen arbeiten mit unreguliert-hochgradig selbstgesteuerter Arbeitszeit durchschnittlich eine höhere Zahl an Stunden mehr als vereinbart und haben eine wesentlich größere Chance auf unentgeltete Überstunden sowie starke individuelle Überbeschäftigung, als wenn dieselben Frauen mit festen Anfangs- und Endzeiten arbeiten. Frauen, die einen Wechsel zwischen reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung und festen Arbeitszeiten vollziehen, erleben hingegen Arbeitsextensivierung nur im Sinne einer markant größeren Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung. Ihre Chance auf unentgeltete Überstunden ist sogar ganz deutlich kleiner als zu Zeiten, in denen sie mit festen Arbeitszeiten gearbeitet haben. Unter Einbeziehung von Führungsverantwortung (2c) sind die Regressionskoeffizienten nur leicht kleiner als ohne (2b). Das muss nicht dafür sprechen, dass Führungsverantwortung für die Arbeitsstunden irrelevant ist, aber es kann dafür sprechen, dass der Durchschnittsunterschied bereits über andere Merkmale, die mit Führungsverantwortung konfundiert sind, weitestgehend statistisch korrigiert war.

Bei den Männern sind die Unterschiede zwischen den beiden Serien (mit/ohne Führungsverantwortung) teilweise etwas größer als bei den Frauen, aber auch hier verändert sich die inhaltliche Interpretation nicht grundlegend: Männliche Arbeitnehmer arbeiten mit unreguliert-hochgradig selbstgesteuerten Arbeitszeiten eine größere Anzahl Stunden mehr als vertraglich vereinbart, haben eine größere Chance darauf, Überstunden zu leisten, die gar nicht entgolten werden sowie auf starke individuelle Überbeschäftigung als mit festen Arbeitszeiten. Bei einem Wechsel zwischen reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung und festen Arbeitszeiten

gibt es wenig Hinweise auf Arbeitsextensivierung; einzig arbeiten Männer in reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung durchschnittlich eine gute halbe Stunde mehr über den vereinbarten Stunden.

c) Einschränkung auf ArbeitnehmerInnen in Vollzeit

In der Regressionsserie (3) werden nur noch Personjahre einbezogen, die in Vollzeitbeschäftigung verbracht wurden. Somit beschränken sich die Analysen hier, insbesondere bei den Frauen, auf eine Subgruppe (s. *Tabelle 1*). Gleichzeitig kann aber so ausgeschlossen werden, dass ein Wechsel des Arbeitszeitmodells parallel einen Wechsel des Beschäftigungsstatus beinhaltet, der aus anderen als den hier interessierenden Gründen mit starken Veränderungen der Arbeitsstunden verbunden wäre. Wie sich zeigt, sind sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die inhaltlichen Schlussfolgerungen nach dieser Analyse die gleichen.

5. Diskussion

Zusammenfassend wird bei ArbeitnehmerInnen beider Geschlechter gemäß aller Indikatoren Arbeitsextensivierung beobachtet, wenn sie mit unreguliert-hochgradig selbstgesteuerten statt mit festen Arbeitszeiten arbeiten. Wenn ArbeitnehmerInnen statt mit festen Arbeitszeiten mit reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung arbeiten, sind die empirischen Hinweise auf Arbeitsextensivierung nicht sehr ausgeprägt: Die Männer arbeiten etwas stärker über den vereinbarten Stunden; die Frauen haben einzig eine größere Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung. Bei Frauen, die ihre Arbeitszeit reguliert-eingeschränkt selbst steuern, ist sogar im Gegenteil eine statistisch signifikant geringere Chance auf unentgeltete Überstunden festgestellt worden.

Insoweit sie vergleichbar sind, entsprechen diese Ergebnisse weitgehend jenen, die bisherige Auswertungen von Querschnittsdaten geliefert haben. Bei Munz (2005) wurde zwar nicht zwischen Männern und Frauen differenziert, aber es wurden in multivariaten Regressionen für selbstgesteuerte Arbeitszeiten höhere Überstunden und eine größere Chance auf unentgeltete Überstunden festgestellt; dies umso mehr, je höher der Grad der Selbststeuerung und je geringer die Regulation des Ausgleichs für allfällige Mehrarbeit war. Matta (2015: 78–84) stellt in multivariaten Regressionen bei Männern und vollzeitbeschäftigten Frauen durchschnittlich

höhere Überstunden und eine größere Chance auf kurzfristige Überstunden fest, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst steuern; bei Männern auch eine größere Chance auf individuelle Überbeschäftigung.

Methodisch bleibt anzumerken, dass das SOEP die Arbeitszeitpraxis nur sehr grob abbildet. Insbesondere die Antwortkategorie für regulierte und eher eingeschränkte Selbststeuerung lässt vieles offen und dürfte neben den meisten, die tatsächlich eine funktionierende Regulation erleben, auch viele ArbeitnehmerInnen enthalten, die nicht über eine solche verfügen. Auch diese Heterogenität der Gruppe und die daraus folgende mangelnde Präzision der Schätzung könnten dazu geführt haben, dass sich für sie kaum klare Durchschnittsunterschiede zu jenen mit festen Arbeitszeiten zeigten. Deshalb sollte insbesondere dieser Teil der Ergebnisse als vorläufig betrachtet werden. Um sozialpolitisch interessante eindeutige Schlussfolgerungen zur Wirksamkeit einer Regulierung ziehen zu können, müssten der Grad der zeitlichen Selbststeuerung und die Regulierung des Zeitausgleichs für allfällige Mehrarbeit analytisch getrennt behandelt werden.

Weiterhin ist unklar, ob es nicht auch eine besondere Gruppe sein könnte, die einen Wechsel des Arbeitszeitmodells vollzieht: In manchen Tätigkeitsbereichen sind selbstgesteuerte Arbeitszeiten so verbreitet, dass ArbeitnehmerInnen nie etwas anderes erleben werden, wenn sie nicht auch die Tätigkeit wechseln. So könnte die Arbeitsextensivierung sowohl unterschätzt als auch überschätzt werden: Einerseits könnten Tätigkeitswechsel eine Alternativerklärung für hohe Arbeitsstunden einer Einarbeitungszeit sein, andererseits werden relevante Tätigkeitsbereiche mit dem gewählten Verfahren womöglich gar nicht einbezogen.

Eine wichtige Einschränkung für kausale Schlussfolgerungen aus der Studie liegt darin, dass mit den Daten nicht erfasst wurde, ob und inwieweit die Befragten in der Arbeit indirekte Steuerungsformen erleben. So bleibt unbekannt, wie oft die beobachteten Wechsel zwischen festen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten gleichzeitig Wechsel von weniger zu stärker indirekten Steuerungsformen waren. Somit kann in dieser Studie letztlich nicht auseinandergehalten werden, ob und wie stark die indirekten Steuerungsformen schon bei festen Arbeitszeiten zu Arbeitszeitverlängerungen führen sowie ob und wie stark dann die Wechselwirkung mit selbstgesteuerter Arbeitszeit zusätzlich dazu beiträgt.

Um die kumuliert-abstrakte, persönliche Tendenz zu Mehrarbeit als Alternativerklärung für die höheren Arbeitsstunden in der Gruppe der Selbststeuerer

auszuschließen, wurde die Annahme getroffen, dass diese Tendenz zeitkonstant ist. Nur insoweit diese Annahme der Realität entspricht, konnte das Ziel erreicht werden.

Inhaltlich darf nicht unerwähnt bleiben, dass in dieser Studie nur am Rande erforscht wurde, ob und inwiefern Arbeitsextensivierung negativ bewertet wird. Die höhere Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung bei den selbststeuernden Frauen und bei den unreguliert und hochgradig selbststeuernden Männern weist zwar darauf hin, dass diese, mit Abstand betrachtet, weniger arbeiten wollen. Doch bleibt anhand der vorgestellten Auswertung unklar, ob nicht Abwägungen zwischen höherer Flexibilität und geringerer Menge an außerberuflicher Zeit durchgeführt werden. Die Ergebnisse von Munz (2005: 124) sprechen allerdings dagegen, denn nur eine verschwindende Minderheit der Selbststeuerer nutzt bisher die höhere Handlungsautonomie für eigensinnige Flexibilität, also für außerberufliche Zeitbedarfe.

6. Zusammenfassung und Fazit

Viele der Veränderungen, die die Arbeitswelt seit den 80er Jahren erfahren hat, haben ambivalente Auswirkungen. In Bezug auf die umgangssprachlich „freien“ Arbeitszeiten liegt diese Ambivalenz darin, dass sie den Menschen Flexibilität für eigensinnige Zeitbedarfe versprechen und für einige auch einlösen. Gleichzeitig werden sie aber sehr häufig in einem organisationalen Umfeld praktiziert, das viel Leistung fordert und wenig regulativen Schutz bietet. In solch einem Umfeld kann es schnell passieren, dass den ArbeitnehmerInnen wenig anderes übrig bleibt, als ihre Zeit im Sinne von weiterhin fremdgesetzten Arbeitsaufgaben einzuteilen. Statt Flexibilität von der Organisation zu erhalten, geben sie dieser dann Flexibilität. Arbeitszeitverlängerungen sind eine seit langem diskutierte Folge dieser Praxis und Auswertungen von Querschnittsdaten sprechen dafür, dass sie häufig vorkommen.

In der vorliegenden Studie wurde mit dem Sozio-ökonomischen Panel untersucht, ob ArbeitnehmerInnen, die zwischen festen Arbeitszeiten und selbstgesteuerten Arbeitszeiten wechseln, mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten durchschnittlich mehr arbeiten als mit festen. Die Ergebnisse sprechen eindeutig dafür. Auf diese Weise konnte ein Einwand gegenüber den Ergebnissen aus Querschnittsdaten entkräftet werden. Die beobachtete Arbeitszeitverlängerung kann nicht dadurch erklärt werden, dass in der Gruppe der Selbststeuerer mehr Menschen

vertreten sind, die eine höhere persönliche Tendenz zu Mehrarbeit aufweisen. Damit entsteht ein weiterer starker Beleg dafür, dass in dieser Frage die Arbeitsorganisation ausschlaggebend ist.

Entgegen landläufiger Einschätzungen konnte weiterhin festgestellt werden, dass die Gruppe der Selbststeuerer zu mehr als der Hälfte aus Personen ohne Führungsverantwortung besteht. Weiterhin wurde Führungsverantwortung in den Analysen zum ersten Mal statistisch konstant gehalten und kann damit ebenfalls als Alternativerklärung für den Befund weitgehend ausgeschlossen werden.

Die Ergebnisse entsprechen auch in einer weiteren Frage dem bisherigen Kenntnisstand: Unter methodischen Vorbehalten sprechen sie dafür, dass selbstgesteuerte Arbeitszeit nicht zu Arbeitszeitverlängerungen führt, wenn sie regulativ eingebettet ist, sondern nur dann, wenn sie hochgradig und unreguliert praktiziert wird. Damit sprechen die Ergebnisse der Studie dafür, Arbeitszeitkonten in ihrer Rolle als Regulierungs- und Schutzinstrument differenzierter zu erforschen, bekannt zu machen, einzusetzen und weiterzuentwickeln. Arbeitszeitkonten ermöglichen es, die unternehmensseitig nachgefragte Selbststeuerung im Arbeitshandeln mit einer klaren und doch flexiblen zeitlichen Grenzziehung vereinbar zu machen. Ob diese Grenzziehung von den Beschäftigten genutzt werden kann, um wieder „echte“ Freizeit zu erleben, oder ob sie sich auch in ihrer betriebsfreien Zeit für den erweiterten Wettbewerb der Gesellschaft optimieren (Neckel & Wagner 2013), bleibt eine offene Frage. Zumindest wäre aber mit einer zeitlichen Grenzziehung eine notwendige Voraussetzung dafür geschaffen. Dabei sei daran erinnert, dass es letztendlich nur solch abstrakte Größen wie eine Messung in Stunden erlauben, Situationen über alle Unterschiedlichkeit hinweg zu vergleichen und in einem konkurrenzbasierten System soziale Mindeststandards für alle zu definieren und durchzusetzen.

Literatur

- Ahlers, E., 2010: Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientierten Arbeitsformen. WSI Mitteilungen: 350–356.
- Bauer, F., H. Groß, K. Lehmann & E. Munz, 2004: Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln: ISO.
- BIBB/BAuA, 2013: Factsheet 01: Zeitdruck und Co – Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Böhm, S., C. Herrmann & R. Trinczek, 2004: Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells. Berlin: edition sigma.
- Boltanski, L. & È. Chiapello, 2006: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Bröckling, U., 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Brüderl, J., 2010: Kausalanalyse mit Paneldaten. S. 963–994 in: C. Wolf (Hrsg.), Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS.
- Campbell, I. & B. van Wanrooy, 2013: Long Working Hours and Working-time Preferences: Between Desirability and Feasibility. Human Relations 66: 1131–1155.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014a: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2013. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014b: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2014. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.
- Eberling, M., V. Hielscher, E. Hildebrandt & K. Jürgens, 2004: Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: edition sigma.
- Goebel, J., M.M. Grabka, P. Krause, M. Kroh, R. Pischner & I. Sieber, 2008: Mikrodaten, Gewichtung und Datenstruktur der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 77: 77–109.
- Haipeter, T., S. Lehnendorff, G. Schilling, D. Voss-Dahm & A. Wagner, 2002: Vertrauensarbeitszeit: Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. Leviathan: Zeitschrift für Sozialwissenschaft 30: 360–383.
- Hausmann, A.-C. & C. Kleinert, 2014: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauen-domänen kaum verändert. IAB Kurzbericht 9/2014. Nürnberg: IAB.
- Herzog-Stein, A. & I. Zapf, 2014: Navigating the Great Recession. The Impact of Working-Time Accounts in Germany. Industrial and Labor Relations Review 67: 891–925.
- Hurrelmann, K. & E. Albrecht, 2014: Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim: Beltz.
- Kratzer, N., 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma.
- Kratzer, N., 2011: Von der Stechuhr zur Vertrauensarbeitszeit? Betriebliche Arbeitszeitpolitik als Beispiel für den Wandel von Herrschaft. S. 219–243 in: W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne. Weilerswist: Velbrück.
- Kratzer, N. & D. Sauer, 2007: Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik. WSI Mitteilungen 60: 174–180.
- Kubis, A. & A. Müller, 2014: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB Kurzbericht 10/2014. Nürnberg: IAB.
- Matta, V.I., 2015: Selbstgesteuerte Arbeitszeit, Arbeits-

- stunden und individuelle Überbeschäftigung. Dissertation, Universität Zürich.
- Moldaschl, M., 2001: Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. S. 132–164 in: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Sonderforschungsbereich 333 & B. Lutz (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München*. Berlin: Akademie-Verlag.
- Munz, E., 2005: Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive. Eine empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter variabler Arbeitszeitverteilung. Dissertation, Universität Bremen.
- Munz, E., 2006: Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten? WSI Mitteilungen 59: 478–484.
- Neckel, S. & G. Wagner (Hrsg.), 2013: *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Rosa, H., 2005: *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Sauer, D., 2011: Indirekte Steuerung. Zum Formwandel betrieblicher Herrschaft. S. 358–378 in: W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne*. Weilerswist: Velbrück.
- Seifert, H., 2014: *Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- van Echtelt, P.E., A.C. Glebbeek & S. Lindenberg, 2006: The New Lumpiness of Work: Explaining the Mismatch between Actual and Preferred Working Hours. *Work, Employment & Society* 20: 493–512.
- Voß, G.G. & C. Weiß, 2013: Burnout und Depression – Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? S. 29–57 in: S. Neckel & G. Wagner (Hrsg.), *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Weitzel, T., A. Eckhardt, S. Laumer, A. von Stetten, C. Maier & C. Weinert, 2014: *Recruiting Trends 2014. Eine empirische Untersuchung mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus den Branchen Health Care, IT und Maschinenbau*. Research Report, Universität Bamberg und Goethe-Universität Frankfurt am Main.
- Wingen, S., T. Hohmann, U. Bensch & W. Plum, 2004: *Vertrauensarbeitszeit – neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

Autorenvorstellung

Vanita Irene Matta, geb. 1984 in Frechen. Diplom in Sozialwissenschaften an der Universität zu Köln von 2003 bis 2009. Promotion am Institut für Soziologie der Universität Zürich von 2009 bis 2015.
 Forschungsschwerpunkte: Zeit- und Arbeitszeitforschung als Wirtschafts- und Arbeitssoziologie.

Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden?

Eine Längsschnittanalyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels

Zusammenfassung: Selbstgesteuerte Arbeitszeiten sind inzwischen weit verbreitet. Es gibt bereits empirische Evidenz für die Vermutung, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten, so wie sie derzeit häufig praktiziert werden, zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden führen. Eine alternative Erklärung dieser Ausweitung wäre eine systematische Selektion in selbstgesteuerte Arbeitszeiten entlang einer persönlichen Tendenz zu Mehrarbeit. In dieser Studie werden zum ersten Mal deutsche Längsschnittdaten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) herangezogen, die es gestatten, diese alternative Erklärung in eine empirische Untersuchung einzubeziehen. Untersucht werden drei Indikatoren der Arbeitsextensivierung: die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Stunden, unentgeltete Überstunden und individuelle Überbeschäftigung. Auch bei statistischer Kontrolle der Führungsverantwortung sprechen die Ergebnisse für eine Arbeitsextensivierung bei unregulierter Selbststeuerung und (unter einigen methodischen Vorbehalten) gegen eine Arbeitsextensivierung bei regulierter Selbststeuerung.

Stichworte: Selbstgesteuerte Arbeitszeit; Flexible Arbeitszeit; Vertrauensarbeitszeit; Arbeitsstunden; Erwünschte Arbeitsstunden; Überstunden; Längsschnittstudie; Fixed-Effect-Regression; SOEP

Literaturverzeichnis

- Ahlers, E., 2010: Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientierten Arbeitsformen. WSI Mitteilungen: 350–356.
- Bauer, F., H. Groß, K. Lehmann & E. Munz, 2004: Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln.
- BIBB/BAuA, 2013: Factsheet 01: Zeitdruck und Co – Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial.
- Böhm, S., C. Herrmann & R. Trinczek, 2004: Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells. Berlin: edition sigma.
- Boltanski, L. & È. Chiapello, 2006: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Bröckling, U., 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt, M.: Suhrkamp.
- Brüderl, J., 2010: Kausalanalyse mit Paneldaten. S. 963–994 in: C. Wolf (Hrsg.), Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Campbell, I. & B. van Wanrooy, 2013: Long working hours and working-time preferences: Between desirability and feasibility. Human Relations 66: 1131–1155.

- Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014a: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2013.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014b: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2014.
- Eberling, M., V. Hielscher, E. Hildebrandt & K. Jürgens, 2004: Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: Ed. Sigma.
- Goebel, J., M.M. Grabka, P. Krause, M. Kroh, R. Pischner & I. Sieber, 2008: Mikrodaten, Gewichtung und Datenstruktur der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 77: 77–109.
- Haipeter, T., S. Lehdorff, G. Schilling, D. Voss-Dahm & A. Wagner, 2002: Vertrauensarbeitszeit: Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. Leviathan: Zeitschrift für Sozialwissenschaft 30: 360–383.
- Hausmann, A.-C. & C. Kleinert, 2014: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB Kurzbericht 9/2014. Nürnberg.
- Herzog-Stein, A. & I. Zapf, 2014: Navigating the Great Recession. The Impact of Working-Time Accounts in Germany. Industrial and Labor Relations Review 67: 891–925.
- Hurrelmann, K. & E. Albrecht, 2014: Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim: Beltz.
- Kratzer, N., 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: Ed. Sigma.
- Kratzer, N., 2011: Von der Stechuhr zur Vertrauensarbeitszeit? Betriebliche Arbeitszeitpolitik als Beispiel für den Wandel von Herrschaft. S. 219–243 in: W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne. Weilerswist: Velbrück.
- Kratzer, N. & D. Sauer, 2007: Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik. WSI Mitteilungen 60: 174–180.
- Kubis, A. & A. Müller, 2014: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB Kurzbericht 10/2014.
- Matta, V.I., 2015: Selbstgesteuerte Arbeitszeit, Arbeitsstunden und individuelle Überbeschäftigung. Dissertation, Universität Zürich.
- Moldaschl, M., 2001: Herrschaft durch Autonomie - Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. S. 132–164 in: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Sonderforschungsbereich 333 & B. Lutz (Hrsg.), Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München. Berlin: Akademie-Verlag.
- Munz, E., 2005: Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive. Eine empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter variabler Arbeitszeitverteilung. Dissertation, Universität Bremen.
- Munz, E., 2006: Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten? WSI Mitteilungen 59: 478–484.
- Neckel, S. & G. Wagner (Hrsg.), 2013: Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Rosa, H., 2005: Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Sauer, D., 2011: Indirekte Steuerung. Zum Formwandel betrieblicher Herrschaft. S. 358–378 in: W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne. Weilerswist: Velbrück.

- Seifert, H., 2014: Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- van Echtelt, P.E., A.C. Glebbeek & S. Lindenberg, 2006: The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hours. *Work, Employment & Society* 20: 493–512.
- Voß, G.G. & C. Weiß, 2013: Burnout und Depression - Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? S. 29–57 in: S. Neckel & G. Wagner (Hrsg.), *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Weitzel, T., A. Eckhardt, S. Laumer, A. von Stetten, C. Maier & C. Weinert, 2014: *Recruiting Trends 2014. Eine empirische Untersuchung mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus den Branchen Health Care, IT und Maschinenbau*. Bamberg und Frankfurt am Main.
- Wingen, S., T. Hohmann, U. Bensch & W. Plum, 2004: *Vertrauensarbeitszeit - neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

GESAMTLITERATURVERZEICHNIS

- Absenger, N., E. Ahlers, R. Bispinck, A. Kleinknecht, C. Klenner, Y. Lott, T. Pusch & H. Seifert, 2014: Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report 19. Düsseldorf.
- Ahlers, E., 2010: Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientierten Arbeitsformen. WSI Mitteilungen: 350–356.
- Altonji, J.G. & C.H. Paxson, 1992: Labor Supply, Hours Constraints, and Job Mobility. *Journal of Human Resources* 27: 256–278.
- Bauer, F., H. Groß, K. Lehmann & E. Munz, 2004: Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln.
- Becker, G.S., 1965: A theory of the allocation of time. *The Economic Journal* 75: 493–517.
- Bell, D., S. Otterbach & A. Sousa-Poza, 2012: Work Hours Constraints and Health. *Annales d'Economie et Statistiques*: 35–54.
- Bell, L.A. & R.B. Freeman, 2001: The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany. *Labour Economics* 8: 181–202.
- Berger, U. & C. Offe, 1984: Das Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit. S. 271–291 in: C. Offe (Hrsg.), *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- BIBB/BAuA, 2013: Factsheet 01: Zeitdruck und Co – Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial.
- BMFSFJ, 2013: Unternehmensmonitor: Familienfreundlichkeit 2013.
- Bielenski, H., G. Bosch & A. Wagner, 2002: Working time preferences in sixteen European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Böheim, R. & M.P. Taylor, 2003: Option or obligation? The determinants of labour supply preferences in Britain. *The Manchester School* 71: 113–131.
- Böheim, R. & M.P. Taylor, 2004: Actual and Preferred Working Hours. *British Journal of Industrial Relations* 42: 149–166.
- Böhm, S., C. Herrmann & R. Trinczek, 2004: Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells. Berlin: edition sigma.
- Boltanski, L. & È. Chiapello, 2005: *The new spirit of capitalism*. London: Verso.
- Boltanski, L. & È. Chiapello, 2006: *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Brautzsch, H.-U., K. Drechsel & B. Schultz, 2012: Unbezahlte Überstunden in Deutschland. *Wirtschaft im Wandel* 18: 308–315.
- Bröckling, U., 2007: *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt, M.: Suhrkamp.
- Brüderl, J., 2010: Kausalanalyse mit Paneldaten. S. 963–994 in: C. Wolf (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesregierung, 2014: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/945 –.

- Campbell, I. & B. van Wanrooy, 2013: Long working hours and working-time preferences: Between desirability and feasibility. *Human Relations* 66: 1131–1155.
- Clarkberg, M. & P. Moen, 2001: Understanding the Time-Squeeze: Married Couples' Preferred and Actual Work-Hour Strategies. *American Behavioral Scientist* 44: 1115–1136.
- Connolly, S. & M. Gregory, 2008: Moving down: women's part-time work and occupational change in Britain 1991–2001*. *The Economic Journal* 118: F52–F76.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014a: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2013.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014b: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2014.
- Drago, R., M. Wooden & D. Black, 2009: Who wants and gets flexibility? Changing work hours preferences and life events. *Industrial and Labor Relations Review* 62: 394–414.
- Dülmer, H., 2007: Experimental Plans in Factorial Surveys: Random or Quota Design? *Sociological Methods & Research* 35: 382–409.
- Eastman, W., 1998: Working for Position: Women, Men, and Managerial Work Hours. *Industrial Relations* 37: 51–66.
- Eberling, M., V. Hielscher, E. Hildebrandt & K. Jürgens, 2004: *Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen*. Berlin: Ed. Sigma.
- EuroFound, 2010a: 5th European Working Conditions Survey 2010 SN: 6971. Colchester, Essex: UK Data Archive [distributor].
- EuroFound, 2010b: 5th European Working Conditions Survey, 2010. Technical report. Working document for The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- European Social Survey, 2010a: ESS-5 2010 Data file edition 3.2. Norwegian Social Science Data Services, Norway - Data Archive and distributor of ESS data.
- European Social Survey, 2010b: ESS-5 2010 Documentation Report. Edition 3.2. Bergen, European Social Survey Data Archive, Norwegian Social Science Data.
- Fagan, C., 2001: Time, Money and the Gender Order: Work Orientations and Working-Time Preferences in Britain. *Gender, Work and Organization* 8: 239–266.
- Feather, P.M. & W.D. Shaw, 2000: The demand for leisure time in the presence of constrained work hours. *Economic Inquiry* 38: 651–661.
- Figart, D.M. & E. Mutari, 2000: Work Time Regimes in Europe Can Flexibility and Gender Equity Coexist? *Review of Social Economy* 34: 847–871.
- Goebel, J., M.M. Grabka, P. Krause, M. Kroh, R. Pischner & I. Sieber, 2008: *Mikrodaten, Gewichtung und Datenstruktur der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)*. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 77: 77–109.
- Golden, L., 1996: The Economics of Worktime Length, Adjustment, and Flexibility: A Synthesis of Contributions from Competing Models of the Labor Market. *Review of Social Economy* 54: 1–45.
- Golden, L. & T. Gebreselassie, 2007: Overemployment mismatches the preference for fewer work hours. *Monthly Labor Review* 130: 18–36.
- Haipeter, T., S. Lehndorff, G. Schilling, D. Voss-Dahm & A. Wagner, 2002: Vertrauensarbeitszeit: Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. *Leviathan: Zeitschrift für Sozialwissenschaft* 30: 360–383.

- Hakim, C., 2002: Work-lifestyle choices in the 21st century. Preference theory. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Hausmann, A.-C. & C. Kleinert, 2014: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB Kurzbericht 9/2014. Nürnberg.
- Herzog-Stein, A. & I. Zapf, 2014: Navigating the Great Recession. The Impact of Working-Time Accounts in Germany. *Industrial and Labor Relations Review* 67: 891–925.
- Holst, E. & H. Seifert, 2012: Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. *WSI Mitteilungen* 65: 141–149.
- Hurrelmann, K. & E. Albrecht, 2014: Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim: Beltz.
- Ilmakunnas, S. & S. Pudney, 1990: A model of female labour supply in the presence of hours restrictions. *Journal of Public Economics* 41: 183–210.
- Iseke, A. (2014). 'The Part-Time Job Satisfaction Puzzle: Different Types of Job Discrepancies and the Moderating Effect of Family Importance'. *British Journal of Industrial Relations*, 52 (3): 445–69.
- Johnson, W.R., 2011: Fixed Costs and Hours Constraints. *Journal of Human Resources* 46: 775–799.
- Kratzer, N., 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: Ed. Sigma.
- Kratzer, N., 2011: Von der Stechuhr zur Vertrauensarbeitszeit? Betriebliche Arbeitszeitpolitik als Beispiel für den Wandel von Herrschaft. S. 219–243 in: W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne*. Weilerswist: Velbrück.
- Kratzer, N. & D. Sauer, 2007: Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik. *WSI Mitteilungen* 60: 174–180.
- Kubis, A. & A. Müller, 2014: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB Kurzbericht 10/2014.
- Landers, R., James Rebitzer & Lowell Taylor, 1996: Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms. *American Economic Review* 86: 329–348.
- Luhmann, N., 2000: Organisation und Entscheidung. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- MacInnes, J. (2005). 'Work-Life Balance and the Demand for Reduction in Working Hours: Evidence from the British Social Attitudes Survey 2002'. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (2): 273–95.
- Matta, V.I., 2015: Selbstgesteuerte Arbeitszeit, Arbeitsstunden und individuelle Überbeschäftigung. Dissertation, Universität Zürich.
- Moen, P. & D.I. Dempster-McClain, 1987: Employed Parents: Role Strain, Work Time, and Preferences for Working Less. *Journal of Marriage and Family* 49: 579–590.
- Moldaschl, M., 2001: Herrschaft durch Autonomie - Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. S. 132–164 in: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Sonderforschungsbereich 333 & B. Lutz (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München*. Berlin: Akademie-Verlag.
- Munz, E., 2005: Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive. Eine empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter variabler Arbeitszeitverteilung. Dissertation, Universität Bremen.

- Munz, E., 2006: Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten? WSI Mitteilungen 59: 478–484.
- OECD, 2014: The OECD Glossary of statistical terms. <http://stats.oecd.org/glossary/> (19.11.2014).
- Neckel, S. & G. Wagner (Hrsg.), 2013: Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp.
- Philp, B. & D. Wheatley, 2011: Time Use, Exploitation, and the Dual-Career Household: Competing Perspectives. *American Journal of Economics and Sociology* 70: 587–614.
- Ramirez, J.V., 1998: Unemployment rate and working-hour constraints: Empirical evidence from the Swiss labour force. *International Journal of Manpower* 19: 449–460.
- Rebitzer, J.B. & L.J. Taylor, 1995: Do Labor Markets Provide Enough Short-Hour Jobs? An Analysis of Work Hours and Work Incentives. *Economic Inquiry* 33: 257–273.
- Reynolds, J., 2003: You Can't Always Get the Hours You Want: Mismatches between Actual and Preferred Work Hours in the U.S. *Social Forces* 81: 1171–1199.
- Reynolds, J. & L. Aletraris, 2006: Pursuing preferences : the creation and resolution of work hour mismatches. *American Sociological Review* 71: 618–638.
- Reynolds, J. & L. Aletraris, 2010: Mostly Mismatched With a Chance of Settling: Tracking Work Hour Mismatches in the United States. *Work and Occupations* 37: 476–511.
- Reynolds, J. & D.R. Johnson, 2012: Don't Blame the Babies: Work Hour Mismatches and the Role of Children. *Social Forces* 91: 131–155.
- Rosa, H., 2005: Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Sauer, D., 2011: Indirekte Steuerung. Zum Formwandel betrieblicher Herrschaft. S. 358–378 in: W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne*. Weilerswist: Velbrück.
- Seifert, H., 2014: Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Sousa-Poza, A. & F. Henneberger, 2002: An Empirical Analysis of Working-Hours Constraints in Twenty-one Countries. *Review of Social Economy* LX: 209–242.
- Sousa-Poza, A. & A. Ziegler, 2003: Asymmetric information about workers' productivity as a cause for inefficient long working hours. *Labour Economics* 10: 727–747.
- Stewart, M. & J. Swaffield, 1997: Constraints on the Desired Hours of Work of British Men. *The Economic Journal* 107: 520–535.
- Tourangeau, R., L.J. Rips & K.A. Rasinski, 2000: The psychology of survey response: ASA.
- van Echtelt, P.E., A.C. Glebbeek & S. Lindenberg, 2006: The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hours. *Work, Employment & Society* 20: 493–512.
- Voß, G.G. & C. Weiß, 2013: Burnout und Depression - Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? S. 29–57 in: S. Neckel & G. Wagner (Hrsg.), *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Weber, E., S. Wanger, R. Weigand & I. Zapf, 2014: Verbreitung von Überstunden in Deutschland. IAB Aktuelle Berichte.

- Weitzel, T., A. Eckhardt, S. Laumer, A. von Stetten, C. Maier & C. Weinert, 2014: Recruiting Trends 2014. Eine empirische Untersuchung mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus den Branchen Health Care, IT und Maschinenbau. Bamberg und Frankfurt am Main.
- Wheatley, D., I. Hardill & B. Philp, 2011: 'Managing' Reductions in Working Hours: A Study of Work-time and Leisure Preferences in UK Industry. *Review of Political Economy* 23: 409–420.
- Wielers, R., M. Munderlein & F. Koster, 2014: Part-Time Work and Work Hour Preferences. An International Comparison. *European Sociological Review* 30: 76–89.
- Wingen, S., T. Hohmann, U. Bensch & W. Plum, 2004: Vertrauensarbeitszeit - neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Wooden, M., D. Warren & R. Drago, 2009: Working Time Mismatch and Subjective Well-being. *British Journal of Industrial Relations* 47: 147–179.
- WSI GenderDatenPortal, 2014a: Arbeitszeit 02: Wochenarbeitszeiten abhängig beschäftigter Frauen.
- WSI GenderDatenPortal, 2014b: Arbeitszeit 03: Wochenarbeitszeiten abhängig beschäftigter Männer.
- Wunder, C. & G. Heineck, 2013: Working time preferences, hours mismatch and well-being of couples: Are there spillovers? *Labour Economics* 24: 244–252.
- Zapf, I., 2012: Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung. Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden 3/2012.

LEBENS LAUF

Persönliche Daten

Name: Vanita Irene Matta
Geburt: am 23.12.1984 in Frechen, Deutschland
Kontakt: Wengistrasse 31, 8004 Zürich, Schweiz
vanita.matta@gmx.net

Ausbildung

08.1991 - 07.1995 Janusz-Korczac-Schule, Erfstadt, Deutschland
09.1995 - 06.2000 Städtisches Gymnasium Lechenich, Erfstadt, Deutschland
08.2000 - 06.2003 Gymnasium der Stadt Kerpen - Europaschule, Kerpen, Deutschland
Abschluss mit Abitur
08.2001 - 06.2003 Ausbildung und erfolgreicher Abschluss als
„Geprüfte Fremdsprachenkorrespondentin in der Fremdsprache
Englisch“ der IHK zu Köln, Deutschland
10.2003 - 03.2004 Studium der Physik und Philosophie (Lehramt)
an der Universität zu Köln, Deutschland
04.2004 – 09.2009 Studium der Sozialwissenschaften (Diplom)
an der Universität zu Köln, Deutschland
Abschluss im Sommersemester 2009
08.2006 - 09.2006 Auslandsaufenthalt
an der Universiteit Utrecht, Niederlande

Beruf

07.2000 - 09.2003 Aushilfe für Kinderbetreuung und Kasse
Arbeitgeber: Pippolino GmbH, Kerpen, Deutschland
03.2005 - 07.2005 Sportschuhverkäuferin in Teilzeit
Arbeitgeber: Runners Point GmbH, Köln, Deutschland
11.2005 - 02.2007 Studentische Hilfskraft in der Redaktion der
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie
Arbeitgeber: Universität zu Köln, Deutschland
03.2007 - 04.2009 Studentische Hilfskraft in der GESIS
Arbeitgeber: Universität zu Köln, Deutschland
11.2009 - 01.2015 Assistentin von Prof. Dr. Eldad Davidov am Soziologischen Institut
Arbeitgeber: Universität Zürich, Schweiz